

# ”Lastenohjaaja – ammattikasvattaja”. Kokemuksia ammatti-identiteetistä muutoksissa

Kirsi Kiander  
Uskontotieteen pro gradu -tutkielma  
Huhtikuu 2017

Tiedekunta/Osasto – Fakultet/Sektion <b>Teologinen tiedekunta</b>		Laitos – Institution	
Tekijä – Författare <b>Kirsi Kiander</b>			
Työn nimi – Arbetets titel <b>"Lastenohjaaja – ammattikasvattaja". Kokemuksia ammatti-identiteetistä muutoksissa.</b>			
Oppiaine – Läroämne <b>Uskontotiede</b>			
Työn laji – Arbetets art <b>Pro gradu</b>	Aika – Datum <b>21.4.2017</b>	Sivumäärä – Sidoantal <b>100</b>	
<p>Tiivistelmä – Referat</p> <p>Tässä tutkielmassa tarkastellaan Suomen evankelis-luterilaisen kirkon lastenohjaajien yksittäisiä kokemuksia ammatti-identiteetistään muutoksissa suhteessa organisaatioonsa. Tutkielman teoreettinen viitekehys asettuu postmoderniin tutkimukseen, jonka avulla saadaan pehmeää, vähemmän teoreettista tietoa tutkittavasta aiheesta, paikallisuudesta ja informanttien merkityksenannosta. Tutkielma toteutettiin aineistotriangulaatiossa. Aineistona toimivat 30 lastenohjaajan esseetä kahdesta seurakuntayhtymästä aiheesta "Minä kirkon lastenohjaajana", sekä viiden lastenohjaajan haastattelut. Aineistoon sisältyy puolistrukturoitu taustatietolomake ja elämänjangan piirtämistehtävä. Aineisto analysoitiin teoriaohjaavalla sisällönanalyysillä, jossa aineisto keskusteli teorioiden kanssa. Yhtenä ohjaavana teoriana käytettiin James W. Fowlerin uskon kehitysvaihe- ja kutsumusteoriaa. Analyysi esitellään teemoittain abstrahoituna.</p> <p>Ammatti-identiteettiä rakentavat käsitykset omasta osaamisesta ja organisaatiosta, palautekeskustelut ja motiivit. Lastenohjaajat toimivat uskonnollisina spesialisteina kasvatustyössä. Ammatti-identiteetti- ja kutsumuskäsitykset, arvot, länsimainen uskonnollisuus, kirkko organisaationa sekä lastenohjaajien koulutusparadigma ovat jatkuvassa muutoksessa, mikä vaikuttaa ammattikunnan identiteettiin. Länsimainen yhteiskunta suhtautuu uskontoon uskonnonvapauden ja positiivisen neutraliteetin arvomaailman mukaisesti. Kirkossa vaikuttavat perinteinen ja edistysellinen linja yhtä aikaa. Koulutusarvot muuttuvat uusliberalistisiksi. Ammatti-identiteetikäsitys on nyt joustava ja yrittäjämäinen. Kutsumus ammattiin on teoriassa muuttunut itsensä toteuttamiseksi.</p> <p>Lastenohjaajien seurakuntakäsitys on sekä hengellinen, että diakoninen. Lastenohjaajat erottavat työorganisaatiostaan kirkosta ideaalin ja konkreettisen olottuvuuden. He kokevat vanhempiensa ja ideaalin kirkon arvojen vastaavan omia arvojaan, jotka ovat yhteisön määrittelemänä kristillisiä.</p> <p>Ideaali lastenohjaaja vastaa lastenohjaajien omaa kokemusta itsestä ammattilaisena. Ideaalin lastenohjaajan ominaisuuksiin kuuluvat kokemusten mukaan vuorovaikutustaidot kasvatuskumppanuudessa ja lapsilähtöinen työote. Teknisiä taitoja ei koeta ammatin ydinosaa alueisiin kuuluvaksi.</p> <p>Protestanttinen työetiikka vaikuttaa yhä lastenohjaajien työmotivaationa paikallisesti. Haluaminen lastenohjaajan ammattiin ja lasten kanssa työskentelyyn toimii koulutusmotivaationa. Informantit ovat käsittäneet työnsä motiiviksi myös lähimmäiseen suuntautumisen, vaikka suurin osa heistä ei tietoisesti koe kutsumusta alan valitsemisen syyksi. Tämä lähimmäiseen suuntautuminen voidaan silti tulkitella luterilaisen kutsumuskäsityksen mukaiseksi motiiviksi toimia kirkon töissä.</p> <p>Koulutususkon ja meritokratian paradigma aiheuttaa edelleen lastenohjaajien ammatti-identiteetille haastetta, koska myös sydämen sivistys, sekä työ- ja elämäkokemus koetaan ammattiin pätevöittävinä tekijöinä koulutuksen rinnalla. Lastenohjaajien liittäminen koulutuksessa ensin hoitotyöhön, sitten opetustoimeen ja nyt yrittäjyyteen aiheuttaa koulutuksen ja työelämän kohtaamisissa epäselvyyttä ammatti-identiteetistä. Entiset ja uudet käsitykset muokkaavat toisiaan. Hengellisyyden väheneminen koulutuksessa muuttaa lastenohjaajien ammatti-identiteettiä. Lastenohjaajien kokemukset osaamisestaan ja työnkuvat ovat laaja-alaisia, mikä kertoo joustavasta postmodernista ammatti-identiteetistä. Työtehtävien muutoksissa lastenohjaajat kouluttautuvat tai vaihtavat alaa. Suhtautuminen muutokseen on ristiriitainen, mutta ajan kuluessa reflektoituna se muuttuu positiiviseksi.</p>			
Avainsanat – Nyckelord <b>Ammatti-identiteetti, arvot, lastenohjaaja, muutos</b>			
Säilytyspaikka – Förvaringställe <b>Helsingin yliopiston kirjasto, Keskustakampuksen kirjasto, Teologia</b>			
Muita tietoja			

1. JOHDANTO .....	4
1.1. Tutkimuksen aihe ja merkitys .....	4
1.2. Aiempi tutkimus .....	5
1.3. Länsimaisen uskonnollisuuden muutos ja yhteiskunta .....	7
1.4. Lastenohjaajien muuttuva koulutus .....	9
1.5. Kirkko-organisaatio työpaikkana .....	12
1.6. Tutkimusongelma, tutkimuskysymykset ja hypoteesit .....	14
2. AINEISTON JA METODOLOGISEN VIITEKEHYKSEN ESITTELY .....	15
2.1. Laadullinen postmoderni tutkimus ja pehmeä tieto .....	15
2.2. Aineistona kirjoitelmat .....	16
2.3. Aineistona haastattelut .....	17
2.4. Aineistona elämänjat .....	19
2.5. Lähdekritiikki .....	20
2.6. Aineiston käsittelyn menetelmänä sisällönanalyysi .....	21
2.7. Tutkielman teoreettinen viitekehys .....	23
2.7.1. Muutos ja organisaatio .....	23
2.7.2. Ammatti-identiteetti muutoksessa .....	25
2.7.3. Arvot muutoksessa .....	27
2.7.4. Kutsumuskäsitys muutoksessa .....	29
2.7.5. James W. Fowler: Uskon kehitysvaiheet ja kutsumus .....	31
2.7.6. Informanttien esittely .....	34
3. Aineiston analyysi .....	35
3.1. Ammatti-identiteetin perustana toimivat arvot .....	35
3.1.1. Lastenohjaajien ja heidän vanhempiensa arvot .....	35
3.1.2. Työpaikan arvot .....	38
3.2. Lastenohjaajien seurakuntakäsitys .....	41
3.2.1. Seurakunnan tehtävä lastenohjaajien kokemana .....	41
3.2.2. Kokemuksia kirkosta instituutiona ja työpaikkana .....	43
3.2.3. Kirkon tehtävissä toimimisen perusteet .....	47
3.2.4. Seurakunnan työntekijäksi tunnistamisen kriteerit .....	54
3.3. Koulutus .....	58
3.3.1. Alalle suuntautumisen ja koulutuksen motiivit .....	58
3.3.2. Kokemuksia koulutukseen liittyvistä vaatimuksista .....	63
3.4. Lastenohjaajan ominaisuudet .....	67
3.4.1. Ideaali lastenohjaaja .....	67
3.4.2. Ammattiosaaminen sosiaalisella osaamisalueella .....	71
3.4.3. Ammattiosaaminen teknis-taidollisella osaamisalueella .....	73
3.4.4. Lastenohjaajien kokemuksia palautteesta .....	74
3.5. Työ ja muutos .....	76
3.5.1. Lastenohjaajien työtehtävät .....	76
3.5.2. Muutokset työpaikalla tai toimenkuvassa, vaikutusmahdollisuudet ja suhtautuminen muutokseen .....	80
3.5.3. Lastenohjaajien tulevaisuuden suunnitelmat .....	86
4. Yhteenveto ja johtopäätökset .....	88
Lähde- ja kirjallisuusluettelo .....	90
Lähteet .....	90
Kirjallisuus .....	91
LIITE 1. ....	101
LIITE 2. ....	105

# 1. JOHDANTO

## 1.1. Tutkimuksen aihe ja merkitys

Tämän tutkielman aiheena ovat Suomen evankelis-luterilaisen kirkon lastenohjaajien yksittäiset ja paikalliset kokemukset omasta ammatti-identiteetistään muutoksessa. Keskityn tarkastelemaan ilmiötä länsimaisessa kontekstissa. Anneli Eteläpellon ja Katja Vähäsantasen mukaan ammatti-identiteetti on elämäkokemuksen, arvojen ja päämäärien muovaama käsitys itsestä ammattilaisena.<sup>1</sup> Tarkastelen yhteiskunnallisesta ja kriittisestä näkökulmasta lastenohjaajien toimimista uskonnollisina ammatteispecialisteina uskonnollisuuteen perustuvassa organisaatiossa, kirkossa. Mielenkiintoni aiheeseen heräsi erään kirkkoherran lausahduksesta: ”Kirkko on ihan tavallinen työpaikka”. Tutkimuskysymykseni etsii vastauksia siihen, miten yksittäiset lastenohjaajat kokevat ammatti-identiteettinsä muutoksessa suhteessa organisaatioonsa.

Olen itse toiminut lastenohjaajan tehtävissä kolmessa eri seurakunnassa työurani aikana. Kuulun siis tutkimuskohteen sisäpiiriläisiin. Lastenohjaajan ammatti-identiteetti on ollut epäselvä, vaikka kirkon hengellisen työn tekijöinä heitä on eniten suhteessa muihin työntekijäryhmiin. Piispainkokous ja Kirkon Kasvatusasiain Keskus aloittivat vuonna 1990 ammattikunnan koulutuksen uudistamisen, koska työalalla esiintyi 52 eri ammattinimikettä. Osa työntekijöistä ei ole osallistunut alan koulutukseen lainkaan. Koulutus on ollut lyhyttä, koulu- tai kursitasoisista ja hajanaista, minkä nähtiin johtavan lastenohjaajien löyhään organisaatio- ja ammatti-identiteettiin.<sup>2</sup>

Lastenohjaajien koulutusparadigma, kirkko, uskonnollinen sekä yhteiskunnallinen ilmapiiri ovat nyt muutoksessa, joka muuttaa myös ammatillista identiteettikäsitystä. Elinikäisen oppimisen malli, sekä konstruktivistinen oppimiskäsitys ovat koulutuksen uusia virtauksia, mutta arvopohja lastenohjaajien koulutuksessa määritellään kristilliseksi. Lastenohjaajista koulutetaan arvo-osaajia. Kirkkoa koettelevat rakennemuutokset ja se seuraa aikakauden yhteiskunnallisia virtauksia. Uskonnollisuus on muuttunut yhteisöllisestä yksityiseksi. Yhteiskunnan arvot ovat kääntyneet uusliberalistisiksi arvoiksi. Yleinen käsitys työidentiteetistä on muuttunut pysyvästä jatkuvassa muutoksessa olevaksi. Lastenohjaajien ammat-

---

<sup>1</sup> Eteläpelto & Vähäsantanen 2008, 26, 43–44.

<sup>2</sup> Kirkon Kasvatusasiain Keskus mietintö Kirkon lapsityössä toimivien asema, tehtävät ja koulutus 1990, 3–6. Vuoden 2015 tilastojen mukaan kirkossa lastenohjaajien kokoaikaisessa toimessa työskenteli 1293, osa-aikaisessa 558 ja sivutoimisessa työsuhteessa 53 henkilöä. Yhteensä lastenohjaajina kirkossa työskenteli siis 1904 henkilöä. Ks. Kirkon henkilöstö 2015.

tikunnan arvostaminen tutkimuksen kohteena selkeyttää kollektiivista ammatti- ja organisaatioidentiteettiä. Lastenohjaajia on tutkittu usein ulkopiiriläisten näkökulmasta ja keskitytty lastenohjaajien ammatti-identiteetin hengelliseen puoleen. Analyysi- ja tiedonkeruumetodit ovat olleet usein kvantitatiivisia ja kyselylomakkeisiin perustuvia. Paikallinen ja henkilökohtainen kokemustodellisuus voivat laadullisesti poiketa yleisestä tulkinnasta. Tässä tutkielmassa laadullista tutkimusaineistoa tarkastellaan teoriaohjaavasti pehmeän tiedon näkökulmasta. Tutkimuskohteen esiin tuominen voi nostaa ammattikunnan arvostusta tutkimuskohteena ja käytännön työelämässä. Kokemustiedon kartoittamisen avulla yksittäisten lastenohjaajien ammatti-identiteetti selkeytyy. Aloitan aiheen tarkastelun kontekstualisoidulla tutkimusaihetta.

## **1.2. Aiempi tutkimus**

Kirkon työntekijöistä lastenohjaajia on herätty tutkimaan enemmän vasta viime vuosien aikana esimerkiksi teologian opiskelijoiden tekemien pro gradujen kautta. Lastenohjaajia tarkasteleviin korkealaatuisimpiin tutkimuksiin kuuluu Anja Könkkölän pro gradustaan (1980) Kirkon tutkimuskeskukselle vuonna 1982 tekemä tutkimus ”Lastenohjaajat kirkon työntekijöinä”, jossa kuvailtiin ammattikunnan paikkaa työyhteisössä. Tutkimus käsitteli päiväkerhotyön historiallisia, teologisia, psykologisia ja sosiologisia perusteita, työpaikan haasteita sekä ammatin sitoutumista. Tämä postikyselytutkimus kartoitti lastenohjaajien uskonnollista ja sosiaalista taustaa, alalle suuntautumisen syitä, sekä koulutusta. Talcott Parsonsin käsitejärjestelmän mukaisessa analyysissä lastenohjaajien työmotivaatio näyttyi välineellisenä tai ilmaisullisena. Ammatti-identiteetti oli selkein koulutetuilla, työpaikan arvot sisäistäneillä ja kutsumustietoisilla.<sup>3</sup>

Netta Pitkäsen (2012) uskonnonpedagogiikan pro gradu ”Sisäinen kutsu ja Jumalan johdatus” analysoi lastenohjaajien näkemyksiä kutsumuksesta ja sen vaikutuksista koulutuksen- ja ammatinvalintaan, sekä työelämäänsä teemojen ikä, hiipakunta ja uskonnollisuus kautta. Pitkänen toteaa, että lastenohjaajia ei ole arvostettu tutkimuskohteena ammatillisessa tutkimuksessa. Analyysi perustui Martin Lutherin kutsumuskäsitykseen, Jouko Sihvon ammatti- ja kutsumusmotiivien viisijakoon, sekä Kati Niemelän tulkintaan modernista kutsumuksesta. Uskonnollisuutta mitattiin kysymyksillä rukoilun tiheydestä, jumalaan uskomisesta ja sakra-

---

<sup>3</sup> Könkkölä 1982, 99, 101.

mentteihin osallistumisesta. Kutsumusta koskien organisaation yleinen kanta näyt-  
täytyi tutkittavien mielipiteitä enemmän.<sup>4</sup> Lastenohjaajien alalle hakeutumisen syy  
nuorilla oli oma motiivi. Vanhempi sukupolvi sitoutui Jumalan lahjaksi koettuun  
kutsumukseen nuoria enemmän. Pitkänen käytti termiä sisäinen kutsumus syno-  
nyyminä itse oivalletusta halusta harjoittaa ammattia. Tutkimus näytti, että lasten-  
ohjaajat olivat yhteisiin arvoihin sekä työhönsä sitoutuneita. He eivät kokeneet  
muiden arvostavan lastenohjaajien työtä.<sup>5</sup>

Pro gradussaan ”Matkalla lastenohjaajaksi muuttuvissa hengellisissä mai-  
semissa” Kirsi Pohjola (2015) yhteistyössä Kirkon tutkimuskeskuksen ja Kirkon  
Koulutuskeskuksen kanssa aloitti vuosina 2016 ja 2017 jatkuvan pitkittäistutki-  
muksen koskien lastenohjaajaopiskelijoiden hengellistä ja ammatillista kasvua,  
hyvinvointia, sosiaalisia vuorovaikutussuhteita, perhestruktuuria, osallisuutta ja  
vapaaehtoisuutta muuttuvassa toiminta- ja työilmastossa. Tutkimuksessa etsittiin  
alan valitsemisen syitä ja kutsumuksen tilaa. Tutkimuksessa huomioitiin mediävä-  
litteisyyden lisääntymisen, sekä globalisaation, perherakenteen, elinympäristön,  
uskonnollisuuden ja kirkon rakennemuutosten vaikutukset identiteettiin. Yleisiä  
työidentiteettiä koskevia muutoksia ei käsitelty. Tutkija tiedosti, että tilastotiedolla  
on vaikea todentaa tutkimuskohteen hengellisiä ulottuvuuksia.<sup>6</sup>

Syyksi lastenohjaajaopiskelijoiden löyhään uskonnollisuuteen ja halutto-  
muuteen sitoutua kirkon työhön mainittiin kokemattomuus. Kutsumus tarkoittui  
haluun tehdä lapsityötä. Nuoret uskoivat Jumalaan ja oppeihin omalla tavallaan.  
Jumalan kutsulla ei ollut merkitystä 41%:lle vastanneista. Kristityksi itsensä iden-  
tifioidi vain puolet, vaikka kirkkoon suhtauduttiin myönteisesti. Auttaminen syno-  
nyymina uskolle oli kutsumustietoisuuden ja sitoutumisen kohde. Kunta koettiin  
työympäristönä kirkkoa houkuttelevammaksi.<sup>7</sup>

Kirkon ja yhteiskunnan varhaiskasvatus ovat sidoksissa toisiinsa muutok-  
sessa. Pohjolan mukaan kirkon kannattaa siirtyä tuottamaan päivähoitoa kunnalli-  
sen rinnalla<sup>8</sup>. Vielä 1970-luvulla päiväkerhoa kutsuttiin leikkikouluksi sen sisäl-

---

<sup>4</sup> Pitkänen 2012, 3–9, 33–43, 46–51.

<sup>5</sup> Pitkänen 2012, 62, 65, 67, 78, 86–87, 92, 94, 99–100, 117. Käsitelmäni mukaan sisäinen kutsu  
tarkoittaa Jumalalta saatua kutsua, kun taas ulkoinen kutsu tarkoittaa organisaatiolta tullutta työ-  
paikkatarjousta.

<sup>6</sup> Tutkimuksessa kartoitettiin lastenohjaajaopiskelijan hengellistä ja ammatillista orientaatiota,  
uskonnollisuutta, uskon kohteita, sekä yhteisöön kuulumisen ja kasvamisen kokemuksia kiinnittä-  
en erityishuomiota edellisten teemojen sisältöön ja merkitykseen. Pohjola 2015, 5, 17–18, 20–22.

<sup>7</sup> Tutkituista 36% uskoo kirkon tavalla, 25% ei oikein tiedä, miten uskoo. Seurakunta näyttäytyy  
mieluisana työpaikkana 18%:lle vastaajista, kirkon jäsenyyteen varauksetta sitoutuu 22% kyselyyn  
vastanneista informanteista. Pohjola 2015, 31–32, 48–49, 60–62.

<sup>8</sup> Pohjola 2015, 51.

tämän esiopetuksen vuoksi, mutta on viitteitä lapsityön painopisteen muuttumisesta jälleen diakoniseksi<sup>9</sup>, vaikka koulutus antaa laaja-alaisia valmiuksia. Koska lastenohjaajia on verrattu lastentarhanopettajiin, suuntautuminen hoivatyöhön muuttaa ammattikunnan imagoa.

### **1.3. Länsimaisen uskonnollisuuden muutos ja yhteiskunta**

Lastenohjaajat toimivat ammatissaan uskonnollisina spesialisteina aikana, jolloin sekularisaatioteoreetikkojen, kuten James A. Beckfordin mukaan suhtautuminen uskontoon länsimaisessa yhteiskunnassa on muutoksessa aatteellisen vapautumisen, yksilöllistymisen, teollistumisen, kaupungistumisen ja tieteellisten innovaatioiden myötä<sup>10</sup>. Populaarit uusateistit ja vapaa-ajattelijat luovat uskontokielteisiä mediadiskursseja, joissa Olli-Pekka Vainion mukaan uskontoa pidetään tarpeettomana<sup>11</sup>. Sekularisaatio tarkoittaa ongelmalliseksi koetun uskonnon eriytymistä muista elämän alueista. Uskontoon liittyviä asioita poistetaan julkisuudesta Euroopassa positiivisen neutraliteetin eli katsomusten tasapuolisuuden periaatteen mukaan. Suomessa poissulkevan neutraliteetin periaate ohjaa nyt yhteiskunnan suhtautumista uskontoon,<sup>12</sup> vaikka kirkon suhde valtioon on monitahoinen. Leena Sorsan mukaan valtio ja evankelis-luterilainen kirkko ovat virallisesti erillisiä verrattavia instituutioita, kirkko silti osallistuu valtiollisiin seremonioihin, armeijan palveluksessa toimii papistoa ja eduskunta ratifioi kirkkolait.<sup>13</sup>

Suomessa kirkkoon kuului Kirkon tutkimuskeskuksen mukaan vuonna 2016 71,9 % kansalaisista<sup>14</sup>. Kuten Abby Day, Giselle Vincett ja Christopher Cotter määrittelevät, myös Suomessa valtaosa uskonnon harjoittajista kuuluu määrältään ääriryhmiä suurempaan väliryhmään nimeltä ”Fuzzy Christians”<sup>15</sup>, jonka jäsenet Steve Brucen mukaan käyvät vain perinteen ja kansallisen identiteetin vuoksi suurten pyhien jumalanpalveluksissa. Uskonnon hyväksyttynä funktiona on toimia auttamistyön motiivina ja kansallisen, paikallisen sekä yksilön identiteettityön välineenä.<sup>16</sup> Kuten Kirkon tutkimuskeskuksen katsauksesta käy ilmi, väliryhmän uskonnollisuuden harjoitus Suomessa on enemmän yksilöllistä, kuin institutionaa-

---

<sup>9</sup> Toisen maailmansodan jälkeen kirkon lapsityön näkökulma oli diakoninen. Diakonit tai perheenäidit toimivat kerhojen ohjaajina. Könkkölä, 1982, 6–9.

<sup>10</sup> Beckford 2003, 35–38, 49–52.

<sup>11</sup> Vainio 2013, 155–156, 162.

<sup>12</sup> Beckford 2003, 32, 42.

<sup>13</sup> Sorsa 2015, 21, 23–24.

<sup>14</sup> Suomen evankelis-luterilainen kirkko 2017.

<sup>15</sup> Day & Vincett & Cotter 2013, 1–2.

<sup>16</sup> Bruce 2011, 17–18, 21, 46–50, 52.

lista.<sup>17</sup> Uushenkisyys, kuten New Age-henkinen enkeliuskonto kiinnostaa etenkin naisia. Itsen etsimiseen keskittyvä uushenkisyys muovaa kristillisyyttä progressiiviseksi, jolloin se korostaa tasa-arvoa, suvaitsevaisuutta, feminismiä, tiedettä, luonnonsuojelua sekä individualismia.<sup>18</sup> Brucen ja Ole Jakob Madsenin mukaan länsimainen Jeesus ja Jumala eivät ole enää uskon auktoriteetteja, vaan yksilön terapeutteja identiteettiprojektissa<sup>19</sup>.

Evangelisluterilainen kirkko on haasteen edessä tasoittaessaan tieteen ja uskonnon välistä kuilua. Jaana Hallamaan ja Eero Huovisen mukaan kristinuskon on luonnolliselta olemukseltaan ajan ja paikan mukaan muuttuva. Se käy ideologioitten välistä dialogia säilyäkseen vitaalina uskontona.<sup>20</sup> Beckford kutsuu sisäiseksi sekularisaatioksi prosessia, jossa oppirelativismi ja ekumeenisuus valtaavat kirkon<sup>21</sup>. Kirkko on omaksunut perheneuvontatyönsä perustaksi esimerkiksi freudilaisia psykoterapian käytänteitä. Yksilön sisäisen terveyden vaalimista pidetään tärkeämpänä, kuin kirkon opettamistyötä, lakeja ja rituaaleja. Janne Kivivuori nimittää evankelis-luterilaista kirkkoa imagoltaan identiteettityötä tarjoavaksi psykokirkoksi, jossa terveen uskovan julkinen malli on avoimesti hengellinen, moraalinen, luova, iloinen, persoonallinen ja ristiriidaton.<sup>22</sup>

Lastenohjaajien tulisi työssään edustaa mallikristittyä. Ristiriidattomana mallikristittynä toimiminen on haasteellista, koska kirkon sisällä vaikuttaa Vainion mukaan erilaisia teologisia suuntauksia, jotka rakentavat jäsenten identiteettejä. Perinteitä noudattavat kirkon jäsenet ovat konservatiivisia, kun taas toiset tyytyvät aidosti kuvailemaan uskoa ottamatta kantaa teologisiin uskomuksiin. Kolmas teologinen linja pyrkii toteuttamaan sosiaalista oikeudenmukaisuutta nostamalla marginaaliyksilöt ja -ryhmät esiin. Linja muuttaa rituaalien ja uskomusten, kuten jumalanpalveluksien ja avioliittolakien sisältöä. Neljäs ryhmä pyrkii katsomusten

---

<sup>17</sup> Haastettu kirkko 2012, 35, 37. Grace Davien mukaan Euroopassa pieni eliittiryhmä harjoittaa aktiivisesti uskontoa muun passiivisen kirkkoon kuuluvan joukon puolesta. Näin tapahtuu myös Suomessa. Davie 2013, xvi, xvii.

<sup>18</sup> Haastettu kirkko 2012, 38–40.

<sup>19</sup> Bruce 2011, 13; Madsen 2014, 48–49.

<sup>20</sup> Päätelmä kristinuskon luonnollisesta muuttuvuudesta perustuu dogmaattisesti Kristuksen esikuvallisuuteen hänen muuttumisessaan jumaluudesta ihmiseksi. Hallamaa 2000, 175; Huovinen 2000, 53–54, 58–59.

<sup>21</sup> Bruce 2011, 13.

<sup>22</sup> Kivivuori 1999, 16, 19. Psykouskonnollisuus perustuu herännäisyyden, kveekareiden, William Jamesin, Carl Gustav Jungin, emmanuelistien ja Oxfordin ryhtiliikkeen 1900-luvun taitteessa tuotamiin ajatusmalleihin. Ne perustuvat terveysvaikutuksen tuottavaan uskonnolliseen kokemukseen, minän hyväksymiseen ja aitoon, sisäiseen uskoon tapauskon, järjen sekä yhteiskunnan ja kirkon normien vastapainona. Malliin kuuluu epämuodollinen vuorovaikutus ja yhteiskunnan elvyttäminen yksilön eheyttämisen kautta. Kivivuori 1999, 32, 36, 38, 40–44, 49–51, 56–63, 67–69, 72–76, 78.



väliseen dialogiin esimerkiksi kultaisen säännön, lähimmäisen kunnioittamisen universaaliuden pohjalta. Kirkossa vaikuttavat yhtä aikaa sekä konservatiiviset, että liberaalin edistykselliset linjat.<sup>23</sup>

Vainion mukaan postmoderni aika pyrkii häivyttämään vastakkainasettelut, koska totuutta ei voida määritellä kaiken kattavasta näkökulmasta. Maassamme postmodernista sekularisaatiosta on siirrytty postsekulaariin uskonnollisuuden aikaan, jolloin uskonto on muuttunut, muttei kadonnut.<sup>24</sup> Hallamaan mukaan globaali markkinatalous on nyt uskonto, jossa Jumalan tehtävä on menestyksen tuottaminen<sup>25</sup>. Kuten Milan Zafirovski argumentoi, uusliberalismiin ja neokapitalismiin kytkeytynyt uusvalistus haastaa traditionaalisuuden. Elämäntapana markkinoitu uusvalistusaate sisältää ajatuksia reformoidusta puritanismista, humanismista ja uskosta tieteellisiin tutkimuksiin. Instituutioiden toimintaa ja rakenteita säätelevät uusvalistukselliset aatteet uskonnollisten sijasta.<sup>26</sup> David Coburnin mukaan uusliberalismi perustuu ilman valtion säädöksiä toimiviin markkinoihin, kilpailuun, kuluttajan valinnanvapauteen ja ammattiliittojen vaikutusmahdollisuuksien vähäisyyteen. Ammattikunnat ja sosiaaliset rakenteet muuttuvat jälkimoderneiksi ja järjestäytymättömiksi globaalin kapitalismin työelämässä.<sup>27</sup> Kirkon ammattikunnat muuttuvat länsimaisen uskontoelämän ja yhteiskunnan muutoksissa.

#### **1.4. Lastenohjaajien muuttuva koulutus**

Lastenohjaajien koulutus on ollut jatkuvassa muutoksessa. Vuonna 1945 lastenkerhoja ohjasivat diakonit tai äidit. Kirkon kasvatusasiainkeskus käynnisti 1960-luvulla koulutuksen suunnittelemisen. Vuodesta 1970 kurssin painopiste oli lapsen kokonaisvaltaisessa kehityksessä, kristillisessä kasvatuksessa, vuorovaikutuksessa ja kasvatuskumppanuudessa. Vuoden 1975 täydennyskoulutus käsitteli Raamattutietoa ja päiväkerhon hartaushetkiä, luovaa kokonaisilmaisua, lapsen kasvua ja uskonnollista kehitystä, sekä ihmissuhteita päiväkerhotyössä. Uudet valinnaisainepaketit harjaannuttivat opiskelijoita kerhon ja perhekerhon, sekä ilta-

---

<sup>23</sup> Vainio käyttää suuntauksista nimityksiä traditionalismi, deskriptioismi, postliberaali revisioismi ja korrelatioismi. Vainio 2013, 103, 109, 112, 115, 121–123, 194–199.

<sup>24</sup> Vainio 2013, 10–11, 14, 26–27, 144.

<sup>25</sup> Hallamaa 2000, 170–173, 175.

<sup>26</sup> Zafirovski 2011, 308, 310.

<sup>27</sup> Coburn 1999, 139, 142, 152. Globalisaatio myytinä tarkoittaa David Heldin ja Anthony McGrewin mukaan maitten välisen kanssakäymisen ja voimasuhteiden nopeutumista ja ekspansiota. Puhutaan diskurssin kautta muodostuvasta kansainvälistyneestä, vapautuneiden markkinoiden taloudellisesta ja sosiaalisesta verkostoitumiskehityksestä, jonka seurauksena uusliberalismi ja amerikkalainen kapitalismi levittäytyvät kaikkialle. Held & McGrew 2002, 1, 3–4.

päiväkerhon ohjaamiseen.<sup>28</sup>

Vuosina 1982–88 lastenohjaaja-leikinohjaajakoulutus antoi kelpoisuuden kunnan lapsityöhön. Vuonna 1989 kouluasteen tutkinto jakautui nuoriso- ja aikuislinjoiksi. Vuonna 1992 toisen asteen perustutkinto yhdistettiin sosiaali- ja terveysalaan, vuonna 1995 taas humanistiseen ja opetusalaan. Vuonna 2001 lapsi- ja perhetyön perustutkinto keskittyi perhe- ja yhteisötyöhön. Vuoden 2009 uudistus yksilöi tutkinnon oppilaan katsomuksen mukaan. Piispainkokous vahvisti kelpoisuuden lastensuojelutyöhön.<sup>29</sup> Geert Hofsteden mukaan nyt arvomaailman keskiluokkaistuminen<sup>30</sup>, mutta myös uusliberalismi, konstruktivismi oppimiskäsityksenä ja elinikäisen oppimisen kulttuuri määrittävät tutkintojen perusteet, arvot, sisällöt, laadut ja pituudet. Uudistetun lapsi- ja perhetyön perustutkinnon ammatillisen peruskoulutuksen ja aikuisten näyttötutkinnon laajuus 1.8.2015 alkaen on ollut 180 osaamispistettä.<sup>31</sup> Oppiminen tuottaa siis osaamista. Myös uskonnoton opiskelija voi Suomen Diakoniaopistossa valmistua lastenohjaajaksi, mutta seurakuntatyöhön vaaditaan kirkon jäsenyys.

Katja Vähäsantasen mukaan työssäoppimisen määrä ja oppilaitoskohtainen vastuu opetussisällöistä kasvaa<sup>32</sup>. Lastenohjaajatutkinnon aikuislinja sisältää pitkiä työssäoppimisjaksoja päivähoitossa ja seurakunnassa.<sup>33</sup> Työssäoppimisessa oppimisen reflektointi kasvaa. Uuden ja vanhan koulukunnan lastenohjaajien tavassa identifioida itsensä ammatillisena sekä oppijana on suuria eroja. Tämän vuoksi työssäoppimisjaksojen ohjaajina toimivien lastenohjaajien ja lastenohjaajaopiskelijoiden identiteettipohdinnoissa uusi, vanha ja persoonallinen kokemus työidentiteetistä luovat yhdessä muuttuvaa käsitystä lastenohjaajana toimimisesta.

Tutkinnon pakolliset opinnot käsittelevät perhelähtöisyyttä ja yhteisöllisyyttä kasvatuksessa, lapsen kasvun ohjausta ja huolenpitoa sekä koululaisten aamu-

---

<sup>28</sup> Opintojen kestot: Vuonna 1970 350 tuntia, vuonna 1975 500+320 tuntia; 80 tuntia valinnaisia; vuosina 1982–88 38,5 opintoviikkoa, vuonna 1989 peruskoulupohjalta 2,5 ja lukiopohjalta 1,5 vuotta, vuonna 1995 100 opintoviikkoa, vuonna 2001 120 opintoviikkoa. Ks. Lastenohjaajan ammatin ja koulutuksen vaiheet 2010, 1–4.

<sup>29</sup> Ks. Lastenohjaajan ammatin ja koulutuksen vaiheet 2010, 1–4.

<sup>30</sup> Hofstede 1993, 50. Lennart G. Svensson määrittelee uudeksi keskiluokaksi korkeakoulutetut ammattikunnat, joiden toimeentulo on kohtuullinen omistamansa tiedon ja pääoman vuoksi. Svensson 1999, 84–85.

<sup>31</sup> Ks. DILA s.a.

<sup>32</sup> Vähäsantanen 2007, 156. Koulutuksen merkitys ennen ammattitaidon uusintajana oli muuttaa kontekstuaalinen työpedagogiikka teoreettiseksi koulupedagogiikaksi. Antikainen & Rinne & Koski 2006, 63, 67. Nyt palataan kontekstuaaliseen pedagogiikkaan ja Anneli Eteläpellon mainitsemaan malliin, jossa ammatti-identiteetti saavutettiin mallioppimisen ja mentori-oppipoikasuhteen kautta. Eteläpelto 2007, 95. Työssäoppiminen käsitteenä tarkoittaa Opetushallituksen (s.a.a.) mukaan todellisessa työympäristössä tapahtuvaa oppimista.

<sup>33</sup> Ks. DILA s.a.

ja iltapäiväkerhon ohjausta. Yhteisissä opinnoissa kristillistä kasvatusta esitellään suppeasti. Tutkintoon valinnaisena voidaan liittää ilmaisutaitoa sekä tukea tarvitsevien lasten ja perheiden ohjausta tai monikulttuurisen työympäristön tuntemusta. Kristillinen kasvatusta valinnaisaineena tarjoaa syvempää tietoa kasvatustyön perusteista. Valinnaiset osiot voidaan räätälöidä yksilölliseksi koulutuspaketiksi.<sup>34</sup> Koska syvempää tietoutta kristillisen kasvatuksen perusteista tarjoava kurssi on valinnainen, koulutuksessa syvempää kristillisyyttä lastenohjaajan identiteetissä ei korosteta.

Toinen valinnaisaineryhmä valmentaa yrittäjäksi ja huippuosaajaksi. Tuotteistaminen, kehittäminen ja verkostoituminen ovat osa koulutuspaketin sisältöä.<sup>35</sup> Antikaisen, Rinteen ja Kosken mukaan 1990-luvulla yrittäjyyden tukemisen myötä uusliberalismi tuli suomalaiseen koulutukseen.<sup>36</sup> Jyrki Hilpelän mukaan uusliberalismissa hyvä elämä muuttuu selviytymistaisteluksi. Koulutus välineenä tyydyttää yksilön tarpeita markkinoiden ohjaamassa statuskilpailussa. Ihmisarvo määrittyy osaamisen ja hyödyn mukaan. Valinnan vapautta ei ole, koska koulutus tuottaa markkinoille yrittäjä-ihmisen.<sup>37</sup> Antikaisen, Rinteen ja Kosken mukaan yksilöllinen opintosuunnitelma standardisoi tämän hyvän ihmisen määritelmän<sup>38</sup>.

Tutkintoa yksilöllisesti laajentavat tutkinnon osat kootaan paikallisen työelämän tarpeita vastaaviksi paketeiksi.<sup>39</sup> Tutkintoon voidaan liittää opiskelijan aiempia opintoja konstruktivistisen oppimiskäsityksen mukaisesti, jossa Hannu Heikkisen mukaan ihminen rakentaa identiteettinsä muuttuvien kertomusten, aiemman tiedon ja kokemusten kautta sekä mentaalisti, että vuorovaikutteisesti. Yksilöllisten todellisuuskäsitysten muodostumiseen vaikuttavat konteksti, aika, paikka ja yksilön positio.<sup>40</sup> Paikallisen ja yksilöllisen osaamisen joustava luominen näyttäytyy oppimiskäsityksessä loogiselta.

Koulutuksen avulla pyritään luomaan pedagogiikka- ja arvo-osaamista, joka kuuluu lastenohjaajien osaamisen ytimeen.<sup>41</sup> Antikaisen, Rinteen ja Kosken mu-

---

<sup>34</sup> Ks. DILA s.a.; ks. Eperusteet s.a.d. Tämä Jaakko Virkkusen ja Heli Ahosen mukaan perustuu asiakaslähtöiseen ongelmanratkaisuun ja perustuotealustaan artikuloitaviin lisäosiin. Virkkunen & Ahonen 2007, 63.

<sup>35</sup> Ks. Eperusteet s.a.a.

<sup>36</sup> Antikainen & Rinne & Koski 2006, 315, 318.

<sup>37</sup> Hilpelä 2004, 55–65.

<sup>38</sup> Antikainen & Rinne & Koski 2006, 184.

<sup>39</sup> Vapaasti valittavat opinnot (10 osp). Ks. Eperusteet s.a.d.

<sup>40</sup> Heikkinen 2010, 146–147. Konstruktivistinen pedagogiikka korostaa oppijan aktiivisuutta opettajan toimiessa mentorina. Oppimaan oppimisen ja ymmärtämisen taidot nähdään merkityksellisinä. Vuorovaikutuksen, reflektion ja arvioinnin merkitys korostuu. Tiedon ja tulkintojen suhteellisuus sekä sovellettavuus tuodaan näkyviksi. Tynjälä 2004, 56–58, 60–67.

<sup>41</sup> Ks. Eperusteet s.a.b.

kaan arvo-osaaminen tarkoittaa postmodernin arvopluralismin arvioimisessa käytettävän mentaalin työtavan sisäistämistä. Lastenohjaaja oppii reflektiossa suvaitsemaan ja arvioimaan erilaisia arvojärjestelmiä suhteessa omiin tavoitteisiinsa, arvoihinsa ja identiteettiinsä unohtamatta yhteiskunnan toimintaa normittavia perusarvoja.<sup>42</sup> Katsomuksellisen ja kristillisen arvokasvattamisen taidoissa korostuvat empatiakyky, suvaitsevaisuus, rehellisyys, sekä vuorovaikutuksellisuus.<sup>43</sup>

Opetushallituksen mukaan yhteiset lastenohjaajatutkinnon osat orientoivat elinikäisen oppimisen mallin mukaan viestintä- ja vuorovaikutusosaamiseen, matemaattis-luonnontieteelliseen osaamiseen, sekä yhteiskunnassa ja työelämässä tarvittavaan sosiaaliseen ja kulttuuriseen osaamiseen.<sup>44</sup> Uuden koulutuksen tarkoituksena on lisätä ammattikunnan kilpailukykyä työmarkkinoilla. Ammattikunnan aseman nousun legitimoivat erikoistuneet koulutussysteemit, kielipelit ja kvaali-kaatiot<sup>45</sup>, joita omistamattomia ammattikuntia sulkeistetaan ulos työpaikka- ja arvoasemakilpailuista.<sup>46</sup> Tämä työmarkkinatodellisuus voi olla paikallinen. Lastenohjaajien ammattikunnan statuksen nousu legitimoidaan koulutussisältöjen muokkaamisella nyky-yhteiskunnan ideologian mukaiseksi, mikä tuottaa lastenohjaajille kvaali-kaation sekä yhteiskunnallisiin, että seurakunnallisiin tehtäviin.

### **1.5. Kirkko-organisaatio työpaikkana**

Onko lastenohjaajien työpaikka, kirkko-organisaatio olemukseltaan samanlainen, kuin muut työorganisaatiot, jotka Max Weberin mukaan perustavat olemassaolonsa jatkuvaan, erikoistuneeseen ja päämäärätietoiseen toimintaan, jota johdetaan hallinnollisesti? Weberin pakollisen organisaation toiminta kattaa määrätyt elämänaalueet. Sen rationaalisten lakien ja järjestyksen noudattamista valvotaan yksinoikeuteen perustuvalla vallankäytöllä. Weber määrittelee kirkon pakolliseksi organisaatioksi, koska kirkkojärjestys hallinnoi jäseniensä syntymään, asumisalu-

---

<sup>42</sup> Antikainen & Rinne & Koski 2006, 25, 141. Kunnallisissa päivähoiton ja lastensuojelun, sekä seurakunnan kerhotoiminnan verkostoissa tapahtuva kokonaisvaltainen huolenpito ja hoivatyö ovat arvoiltaan lapsi- ja perhelähtöisiä. Ks. Eperusteet s.a.b.

<sup>43</sup> Ks. Eperusteet s.a.c.

<sup>44</sup> Ks. Eperusteet s.a.d.; Opetushallitus s.a.a. Ks. lisää elinikäisen oppimisen taidoista Eperusteet s.a.e.

<sup>45</sup> Kvaali-kaatio tarkoittaa demokratiassa tarvittavia kansalais- ja työelämätaitoja, sekä asenteita, tietoja, arvoja ja osaamista, jotka muuttuvat yhteiskunnan kehityksen mukaan ja vaatimustason noustessa. Antikainen & Rinne & Koski 2006, 140–141, 188.

<sup>46</sup> Sosiaalinen sulkeminen tarkoittaa ammatin monopoliasemaa, jossa se rajaa itselleen ammattiin vaadittavan osaamisen, tiedot, kulttuurisen, sosiaalisen ja ekonominen pääoman, sosiaaliset suhteet ja hyödykkeet. Sulkemisen muotoja ovat syrjäyttäminen eli poissulkeminen, jonka avulla saavutetaan johtava markkina-asema, sekä anastaminen, jossa alistettu ryhmä nousee arvoasteikossa yhteisten ponnistelujen tuloksena. Antikainen & Rinne & Koski 2006, 84–85.

eeseen ja palveluiden käyttöön liittyviä asioita tilanteessa, jossa jäsenten vaikutusmahdollisuudet hallinnon pohjalla oleviin sääntöihin ovat minimaaliset. Weber näkee kirkon hierokraattisena yhteisönä, jonka sääntövalta perustuu psyykkiseen pakottamiseen sekä uskonnollisten etujen ja sanktioiden monopolisoituun säännöstelyyn.<sup>47</sup>

Pierre Bourdieun näkemyksen mukaan taloudellisena laitoksena pidettävällä kirkolla on viran puolesta hengellinen valta toteuttaa symbolista kaupankäyntiä. Bourdieu nimittää kirkon taloutta esikapitalistiseksi uhrilahjan taloudeksi, jossa ollaan vaihtotaloudessa yliluonnollisen kanssa. Symbolinen kauppa on kirkossa-käyntimäärien vähennyttyä taantunut, mutta valtion kanssa käyty kauppa palvelutuotannosta korvaa symbolisen kaupankäynnin tappiot. Kytkökset valtioon tuottavat symbolisia ja materiaalisia voittoja. Bourdieu yhdistää nöyryyden ja uskonnollisen totuuden kirkon kutsumukselliseen ilmiäsuun. Taloudellisessa ulottuvuudessa uskonnollinen diskurssi korvaa kaupankäynnin kohteet, kirkkoaktiiveja kutsutaan asiakkaiden ja palkallista työtä palvelutyöksi. Uskolla legitimoidaan ja hallintaan työtä, aikaa, toimia ja asemoiden haltijoita. Dogmien eteenpäin viemisessä ei tunnusteta käytettävän markkinointistrategioita.<sup>48</sup>

Kun tarkastellaan kirkko-organisaatiota Geert Hofsteden yksilöllisen ja kollektiivisen kulttuurin mallin mukaan, se muodostuu omalaatuisesta sekoituksesta yhteisöllisyyttä ja yksilöllisyyttä. Yksilökulttuurissa työtä tehdään omien etujen ja työnantajan etujen välimaastossa, kun taas yhteisöllisessä kulttuurissa työntekijän tavoite on edistää lähiryhmänsä, kuten sukulaistensa etuja.<sup>49</sup> Kirkko-organisaation nepotistiset piirteet todetaan tutkimalla kirkkohistoriaa. Hofsteden mukaan yksilöllinen työkulttuuri perustuu taloudelliseen transaktioon, työntekijän yksilölliseen suoritukseen ja tuottavuuteen, jolloin tuottamaton työntekijä poistetaan markkinoilta.<sup>50</sup> Rakenneuudistusten, kirkollisverotulojen vähenemisen, säästöbudjettiin siirtymisen ja eläköitymisen myötä työntekijämäärä kirkossa on vähennetty.

Seurakuntia koskee myös Hofsteden argumentti, jonka mukaan vielä nykyisessä yhteiskuntatilanteessa maaseudulla yhteisöllisyys on voimakkaampaa kuin kaupungissa. Ideaalitalanteessa yhteisöllistä työkulttuuria korostavassa kirkossa poikkeavuus valtatyökulttuurista on etu. Yhteisöllisyydessä suhteet ja sosiaalinen identiteetti ovat tärkeämpiä kuin yksilöllisen työkulttuurin ja työidentiteetin tehtä-

---

<sup>47</sup> Weber [1947] 1964, 151–154, 156–157.

<sup>48</sup> Bourdieu 1998, 165–181, 190–192.

<sup>49</sup> Hofstede 1993, 95–96.

<sup>50</sup> Hofstede 1993, 96–97.

väkeskeisyys. Haasteena on, että työkuultuurien poikkeavuus työaloittain aiheuttaa ristiriitoja työorganisaation hierarkkisten työntekijäryhmien välillä myös kirkossa.<sup>51</sup> Valdemar Kallungin mukaan kirkon palvelujen tuottamisen haasteena on ristiriita yhteiskunnan yksilöllisyyden ja moniarvoisuuden aatteiden, sekä kirkon yhteisöllisyyden ja teologisen perustehtävän toteuttamisen välillä. Haastetta työhön tuo myös taloudellisen ajattelun lisääntynyt vaikutus Suomen kirkossa.<sup>52</sup>

## **1.6. Tutkimusongelma, tutkimuskysymykset ja hypoteesit**

Tässä laadullisessa tutkimuksessa on pyrkimys ymmärtää tutkimuksen kohdetta, lastenohjaajan ammatti-identiteettiä muuttuvissa olosuhteissa. Tutkimuksen hypoteesina näen lastenohjaajan kokonaisvaltaisena ihmisenä, jonka ammatti-identiteetti muodostuu sosiaalisen kanssakäymisen, kutsumuksen ja itseymmärryksen vuoropuhelussa. Lähtökohtaisesti oletan kristillisen kontekstin vaikuttavan lastenohjaajien käsityksiin omasta itsestään ammattilaisena. Tutkimuskysymykseni on, miten tutkielman kohteena olevat yksittäiset lastenohjaajat kokevat ammatti-identiteettinsä uskonnollisen ilmaston, arvojen, yleisen ammatti-identiteetin ja koulutuksen muutoksessa suhteessa organisaatioonsa. Valitusta aineistosta etsin viitteitä siitä, sitouttaako kokemus kutsumuksesta vai itsestä nousevat motiivit työntekijän kirkko-organisaation palvelukseen muutoksessa.

Kartoitan analyysissa, miten informantit itse määrittelevät syynsä tehdä juuri tätä työtä. Tutkin, miten muutokset vaikuttavat ammatti-identiteettiin. Pohdin, mikä on paikallisen organisaatioilmapiirin merkitys ammatti-identiteetille. Aiempien tutkimusten mukaan lastenohjaajien ammattikuntaa ei ole arvostettu tutkimuskohteena tarpeeksi. Nostan lastenohjaajien kirkossa tekemän työn esille tavoitteenani herättää kiinnostusta ammattikunnan merkitykseen organisaatiossa. Fokusoituminen yksittäisten lastenohjaajien ammatti-identiteettiin voi korottaa ammattikunnan arvostusta paikallisesti sekä kirkossa, että yhteiskunnassa.

Tutkimuksen tavoitteena on hahmottaa informanttien tutkimusaiheelle antamia merkityksiä. Pauli Juutin ja Petri Virtasen mukaan yksilön kokemukset organisaatiomuutoksessa ovat emotionaalisia miellelyhtymiä, joista mieli muodostaa artikuloitujen uskomuksien. Nämä uskomukset, kokemusten välinen sisäinen ja

---

<sup>51</sup> Hofstede 1993, 98, 100–101.

<sup>52</sup> Tulevaisuuden kirkossa palvelut perustuisivat valinnaiseen palveluseteli- tai osuuskuntamalliin, jolloin asiakas voi halutessaan valita uskontoa edustavan tuottajan. Palvelutoiminnan rahoitus olisi markkinaperusteista. Aktiivin asiakaslähtöisyyden kautta kristinuskon säilyisi katsomuksena ja sopeutuisi pluralistiseen ja demokraattiseen yhteiskuntaan. Kallunki 2015, 30–31, 34–35.

muiden yksilöiden kanssa tapahtuva vuorovaikutus, sekä saamamme kasvatus johdattelevat ajattelumaailmaamme ja merkityksellistävät, sekä muokkaavat havaintojamme.<sup>53</sup> Jari Eskolan ja Jukka Suorannan mukaan merkitykset selkeyttävät ihmisen olemisen syyt tyypillisessä maailmasuhteessa. Maailma ja ihminen ovat täynnä merkityksiä. Maailma hahmotetaan merkitysten kautta ja kulttuurisesti muotoutuneet merkitykset skeemoineen kokoavat sosiaalisen todellisuuden ymmärrykseemme. Merkitys käsitteenä toimii suuntautumisvälineenä tulevaan ja todellisuuden hahmottamiseen.<sup>54</sup>

Tutkimukseni analyysiosio alkaa aineiston tuottajien ja aineistomateriaalien esittelyllä, aineiston käsittelyn metodologisten ja käsitteellisten työkalujen sekä viitekehysten hahmottelulla. Tämän jälkeen esittelen aineistosta löytyneet lasten-ohjaajien ammatti-identiteettiä nykykontekstissa kokemuksellisesti rakentavat tekijät aineiston keruuta ohjanneiden teemojen kautta. Lopuksi vedän tutkimuksen merkityksellisiksi osoittautuneet johtolankojen päät yhteen loppupäätelmissä.

## **2. AINEISTON JA METODOLOGISEN VIITEKEHYKSEN ESITTELY**

### ***2.1. Laadullinen postmoderni tutkimus ja pehmeä tieto***

Tuomen ja Sarajärven mukaan pehmeä tutkimus sai alkunsa 1960-luvun ruotsalaisesta laadullisen tutkimuksen linjauksesta, jossa muodollista teorian kehittelyä ja jäykkää metodisuutta pyrittiin välttämään. Postmoderni tutkimus sai alkunsa 1960-luvun kollektiivisen radikalismien ja marxismin aatteiden väljähtymistä seuranneena aikana. Siinä näkyy ranskalaisen jälkistrukturalismin, fenomenologian, eksistentialismin ja Lévi-Straussin antropologian vaikutus. Sen kulmakivinä toimivat suurten kertomusten ja subjektiuden kuolemat, sekä tiedon objektiivisuuden kieltävä relativismi. Aktiivinen toimijuus luovana yksilönä jää subjektiivisuuden hävitessä organisaatioiden vallankäytön varjoon. Postmodernissa tutkimuksessa tieteiden jaottelu eri kategorioihin katoaa. Tulkintoja on lukemattomia. Kun tieto on subjektiivista, ei ole olemassa kaikkia yhdistäviä suuria tarinoita. Postmoderni tutkimus on helppotajuista ja visuaalista, tutkimusta tehdään monimuotoisten metodologisten välineiden avulla.<sup>55</sup>

---

<sup>53</sup> Juuti & Virtanen 2009, 110–112.

<sup>54</sup> Eskola & Suoranta 2000, 45–46.

<sup>55</sup> Tuomi & Sarajärvi 2009, 49–50, 54–55.

Hannu Heikkisen mukaan postmoderni tutkimus on järkevää, mutta modernin tutkimuksen logiikkaa rikkovaa. Siinä tutkimustapoja ja raportointimalleja yhdistellään, muokataan ja käytetään luovasti uudella tavalla. Postmodernin ajattelun mukaan tieto on paikallista ja riippuu ajasta, paikasta, henkilöstä ja hänen suhteistaan toisiin ihmisiin. Postmoderni tutkimus on tiedonintressiltään emansipatorista, koska marginaalista esiin nouseva tietoa pidetään siinä arvostettuna ja kiinnostavana.<sup>56</sup>

Antikaisen, Rinteen ja Kosken mukaan postmodernissa tutkimuksessa identiteettejä voidaan tutkia elämäkertomuksien kautta, jotka sijoittuvat aina rakenteelliseen historialliseen, kulttuuriseen ja yhteiskunnalliseen kontekstiin sekä aikakaudelle ominaiseen käsitykseen identiteetistä. Postmodernin identiteetti on suhteellinen, hajanainen ja muutoksenalainen prosessi, jota muokkaavat sosiaaliset suhteet, instituutiot, praksikset ja keskusteluilmastot, joihin tutkimuksessa kiinnitetään huomiota identiteettejä ja kokemuksia konstruoivina tekijöinä. Tutkimus voi paljastaa, että postmoderni yksilö ei ole pysyvän ytimen kautta autonomisesti ohjautuva, vaan kiinnittyy esimerkiksi aidoiksi ja vakaiksi koettuihin, median ja markkinoiden esittämiin ulkoisiin imagoihin. Marginaaliryhmien identiteetit pääsevät postmodernissa tutkimusilmastossa esille.<sup>57</sup> Tässä tutkimuksessa keskitytään ruohonjuuritason yksilökokemusten rakentamaan ammatti-identiteettiin, jonka arvoa tutkimuksella voidaan nostaa.

## **2.2. Aineistona kirjoitelmat**

Kirjoitelmat ovat yksityisiä dokumentteja, joihin kuuluvat elämäkerrat, päiväkirjat ja kirjeet. Elämän tapahtumiin liittyviä kokemuksia tarkastelemalla löydetään henkilökohtaisia arvotuksia, päämääriä, haasteita ja haaveita.<sup>58</sup> Matti Hyvärinen esittää kertomuksen olevan enemmän, kuin pelkkä kokemus elämisestä tai identiteetti. Kerronnalla voi silti ilmaista ja jäsentää olemista sekä identiteettiä monipuolisesti, joskin identiteettimme myös rakentuu useasta kertomuksesta.<sup>59</sup> Tutkielmaa varten pyysin kahden, hämäläisen ja keskisuomalaisen kaupunkiseurakuntayhtymän lastenohjaajia kirjoittamaan aiheesta ”Minä kirkon lastenohjaajana” esseet, joiden tuottamista ohjaavat teemakysymykset käsittelivät tiivistettynä seuraavia asioita:

---

<sup>56</sup> Heikkinen 2010, 146, 150.

<sup>57</sup> Antikainen & Rinne & Koski 2006, 261–265.

<sup>58</sup> Ks. Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006.

<sup>59</sup> Hyvärinen 2006, 15–16.



1. ARVOT: Lastenohjaajien vanhempien, omat ja työpaikan arvot
2. LASTENOHJAAJAN SEURAKUNTAKÄSITYS: Seurakunnan tehtävä ja kirkko työpaikkana
3. KOULUTUS: Lastenohjaajan perustelut koulutusalan valintaan
4. LASTENOHJAAJAN OMINAISUUDET: Määritelmä ideaalista lastenohjaajasta
5. AMMATTIOSAAMINEN: Kokemukset omista ammatillisista vahvuuksista ja kehittämiskohteista
6. TYÖ JA MUUTOS: Lastenohjaajan suhtautuminen työtehtäviin ja niiden muutoksiin elämäntapa-alueella<sup>60</sup>

Tutkimuseettisistä syistä aineisto tuotettiin anonymisoiduna, jotta lähteitä ei voida tunnistaa. Koodasin esseet juoksevin numeroin E1–E11 ja E1–E19. Olen nimennyt esseitä tuottaneiden lastenohjaajien työnantajana toimivat seurakuntayhtymät paikkakunnittain (P) A:ksi ja B:ksi. Osa esseiden tuottajista noudatti tarkkaan antamiani teemoja ja osa reflektoi niitä vapaammin kokemuksiensa kautta.

Koska kirjoittajien kokemusmaailman tulkintakehykseen vaikuttavat heidän oma elämänsä ja kotikonteksti, puolistrukturoidussa taustakyselylomakkeessa kyseltiin sekä valintaan perustuvien, että avoimien kysymysten asioita koulutukseen, asuinpaikkaan, työtehtäviin ja vanhempiin liittyen. Tämä siksi, että tutkielmassa käyttämäni James W. Fowlerin näkemys eri sukupuolille sopivista ammanteista ja arvoista määritteli yhteisössä kollektiivisesti. Tämä määrittelyprosessi on historiallinen ja kontekstuaalinen. Palaan Fowleriin tuonnempana.

Katja Hyryn mukaan elämänsä historiallisen kerronnan kautta artikuloidaan henkilökohtaisia kokemuksia jatkumoksi ja näin jäsennetään eheän minuuden kokemisen kannalta merkittäviä muutoksia. Mennyt reflektoidaan, merkityksiä hahmottelevaa ja tulevaan suuntautuvaa kerronnallisuutta voidaan pitää selviytymiskeinona muutoksessa. Kontekstuaalisille ja ajallisille muutoksille alttiissa elämänsä kertomuksessa yksilö tiivistää ja merkityksellistää tapahtumat. Hyryn mukaan motiivit kertoa elämästä vaihtelevat ja kerronnassa tapahtuu valikointia asioiden elämänsä kerrallisen merkityksen mukaisesti. Tapauskohtainen elämänsä kertomus on kertojan näkökulmasta tuotettu, kun taas haastattelu konstruoidaan dialogisesti. Nämä kaksi elämänsä kertomuksen hahmottamisen menetelmää, joita tutkimuksessa hyödynsin, täydentävät toisiaan merkityksenannon näkökulmasta kattavammin.<sup>61</sup>

### **2.3. Aineistona haastattelu**

Haastattelin viittä päijätalouksista lastenohjaajaa jo kandidaatintyötäni varten.

Täydensin tätä tutkielmaa varten kolmea haastattelua. Haastateltavat on merkitty

---

<sup>60</sup> Ks. Liite 2.

<sup>61</sup> Hyry 1995.

anonyymeiksi koodeilla H1–5. Kyseessä olivat hallitusti valikoidut, teemalliset yksilöhaastattelut, joihin myös liittyi puolistrukturoitu taustatietokaavake. Kysymysten muodostamisessa käytin apuna Petri Virtasen sosiaalityöntekijöiden elämäntapaa analysoivan tutkimuksen kysymyksenasettelua<sup>62</sup> ja James W. Fowlerin kutsumusteoriaa, josta tarkemmin teoriaosuudessa.

Dialogisessa tutkimuksessa haastattelijalla on henkilökohtainen kosketus tutkittavaan aiheeseen,<sup>63</sup> kuten minulla kohderyhmän sisäpiiriläisenä oli. Kokemukseni lastenohjaajan työstä ja ammattikäsitteistön tuntemukseni helpottivat informanttien kokemusten tulkintaa. Dialogisuus, haastateltujen tulkinnat ilmiöistä ja merkityksenanto ovat haastattelun keskeisiä metodologisia periaatteita.<sup>64</sup> Tarkoitukseni oli, kuten Anna Bremborg toteaa haastattelun päämääristä, saada uskomuksista ja kokemuksista haastatellun sekä haastateltavan dialogin konstruoidua dynaamista tietoa. Haastattelun tavallisesta vuorovaikutuksesta erotti tieteellinen ja tutkimuseettinen kehys. Haastattelut prosessoitiin valmistelun, näytteen valinnan, äänityksen, litteroimisen, koodauksen, teemoittelun, analyysin ja raportoinnin vaiheitten kautta.<sup>65</sup>

Tuomen ja Sarajärven mukaan haastattelu on joustava tapa kerätä tietoa, koska vastaukset eivät ole valmiiksi määriteltäviä, kuten strukturoidussa kyselylomakkeessa. Koin tämän hyväksi tutkimuksen kannalta. Vastausten väärin tulkitsemisen mahdollisuus lisääntyy, jos informantteihin ei ole suoraa yhteyttä. Informantit refleктоivat vastauksiaan paremmin, jos he saivat tutustua kysymyksiin etukäteen.<sup>66</sup> Sirkka Hirsjärven ja Helena Hurmeen mukaan ihmisen merkityksiä rakentava subjektiivisuus korostuu haastatteluissa uusia kohteita tarkastelevassa tutkimuksessa. Historiallinen, kulttuurinen, ajallinen ja paikallinen tausta linkittyy haastateltavan tuottamaan kerrontaan. Jotta tutkija ymmärtäisi informanttia, hän voi lähikontaktissa palata epäselviksi jääneisiin kohtiin, sekä piiloon jääneiden ja sensitiivisten asioiden käsittelyyn.<sup>67</sup> Sain haastatteluissa kerättyä yksityiskohtaisia tietoja tarkentavien kysymysten kautta, kun taas kirjoitelmien anonyymeilta tuottajilta en lisäselvennystä saanut.

---

<sup>62</sup> Ks. lisää Virtanen 1992.

<sup>63</sup> Tuomi & Sarajärvi 2009, 74–76, 78.

<sup>64</sup> Hirsjärvi & Hurme 2010, 173.

<sup>65</sup> Ks. Bremborg 2011, 310, 312–315, 319–320.

<sup>66</sup> Ks. Tuomi & Sarajärvi 2009, 73.

<sup>67</sup> Hirsjärvi & Hurme 2010, 34–35.

## **2.4. Aineistona elämänjanat**

Pyysin informantteja piirtämään vapaamuotoisen elämänjanan elämässään tapah-  
tuneista suurista muutoksista, joiden ajattelin vaikuttavan heidän ammatti-  
identiteettinsä muotoutumiseen. Elämänjanan käyttämisen tutkimusvälineenä yh-  
distän postmodernin tutkimuksen metodeja vapaasti yhdistelevään tutkimustyyliin  
ja psykoanalyysin läpäisemään kulttuurin tuottamaan tutkimukseen, koska minän  
ja identiteetin työstäminen kuuluvat länsimaiseen nykykulttuuriin. Olen käyttänyt  
elämänjanatyöskentelyä perhetyössä juuri tässä tarkoituksessa. Elämänjanoista  
osa oli tuotettu sanallisesti, osa piirtäen ja osa jätti sen tekemättä.

Anni Vilkon mukaan yksilön kokemukset ja yhteiskunnalliset tekijät koh-  
taavat elämänkulussa, joka ajatellaan tapahtuvaksi kulttuurisesti konstruoitu ikä-  
kausi- ja siirtymävaihe kerrallaan, joita piirretyt janat kuvasivat. Siirtymät muo-  
dostavat merkittävät kokemukset liittyen syntymään, vanhemmuuteen, koulutuk-  
seen, työelämään, parisuhteeseen, työuran lopettamiseen ja ikäkausittain muuttu-  
vaan sosiaaliseen statukseen. Determinististä elämänkaarta korvaava käsite elä-  
mänkulku on dynaaminen prosessi, jossa artikuloidaan muutoksia ja jatkuvuutta.<sup>68</sup>

Vilkon mukaan postmoderni kertojasubjekti vaikuttaa itse elämänkulkuunsa  
kulttuurisen kontekstin sijasta. Tapahtumien ketjuuntuminen kerronnassa eheyttää  
kertojan kaoottista identiteettiä, koska epäjatkuvuus elämänmerkitystä pakeneva-  
na käsitteenä on postmoderni esioletus ihmisen elämänkulusta. Elämän siirtymät  
ja perhekuviot määrittellen suhteessa minä-projektiin, vaikka jatkuvuutta luovat  
sosiaaliset keskusteluilmapiiirit tuottavat merkityksiä elämänkululle. Vilko käyt-  
tää nimitystä ”pienet vaihekertomukset” elämänkulun kerronnasta.<sup>69</sup>

Vilkon mukaan elämänvaiheet tapahtuvat limittäin eri tasoissa. Siirtymävai-  
heet määrittävät henkilön elämänkulun laatua paremmin, kuin normitetut ikäodo-  
tukset.<sup>70</sup> Informantit hahmottivat elämänjanan avulla terveyteen, ihmissuhteisiin  
ja työhön liittyviä elämänmuutoksia. Lastenohjaajien ammatti-identiteetille ris-  
teyksissä merkitystä antavat elämänjanat, kuten Etienne Wenger toteaa, voivat  
kulkea ammattikuntien rajamailla, ne voivat olla matkalla kohti yhteisön täyttä  
osallisuutta tai poistua yhteisöstä. Ne voivat uusiutua sosiaalisten, psykologisten  
tai iän ammattivaatimuksiin heijastamien vaikutteiden voimasta. Omasta elämän-

---

<sup>68</sup> Vilko 2000, 74–75, 78–79.

<sup>69</sup> Vilko 2000, 80–84.

<sup>70</sup> Vilko 2000, 76–77.

historiasta ja tulevasta oppiminen luo henkilökohtaista ammatti-identiteettiä, joka vie kohti eri päämääriä ammattiyhteisössä.<sup>71</sup>

Elämänjanan tekeminen auttoi informantteja rakentamaan omasta ammatti-identiteetistään eheää sosiaalista ja henkilökohtaista todellisuutta. Anja Riitta Lahikaisen mukaan elämän muutoksissa kriisit käynnistävät menneen ajattelemista suhteessa nykyisyyteen ja tulevaan. Kyseessä on muutosten ja vuorovaikutuksen mukaan vaihteleva narratiivinen identiteetti, jonka suhtautuminen muutokseen on lopulta positiivinen.<sup>72</sup>

## **2.5. Lähdekritiikki**

Aineistonkeruun alussa esittelin lastenohjaajien esimiehille tutkimukseni lähtökohdat. Toinen seurakuntayhtymä toivoi tutkimussuunnitelman ja tutkimuslupanomuksen laatimista, kun taas toisen seurakuntayhtymän kanssa neuvottelin vapaamuotoisesti tutkimuksen reunaehdoista. Lastenohjaajat päättivät osallistumisestaan itse ja sopivat seurakuntakohtaisesti esimiehensä kanssa tutkimuskäytännöistä. Haastateltaviin otin henkilökohtaisesti yhteyttä.

Aineisto tässä tutkielmassa oli narratiivista, vaikka tarkoituksena ei ollut elämänkertoja mallintavan analyysin tekeminen. Suvi Ronkaisen, Leila Pehkosen, Sari Lindblom-Ylänteen ja Eija Paavilaisen mukaan kerronnallinen teksti eroaa omaelämäkerrasta, koska siinä kirjoitetaan tapauskohtaisesta kokemuksesta.<sup>73</sup> Kartoitin tutkimuksessa informanttien kokemuksia arvoista, jotka rakentavat ammatti- ja organisaatioidentiteettiä. Geert Hofsteden mukaan pelkkien kyselyiden avulla tuotetut arvotutkimukset eivät ole valideja, koska vastaajat voivat niissä ilmaista moraalisesti rajatun arvon toiminnan tasolla näkyvän arvon sijasta<sup>74</sup>. Siksi tutkimus toteutettiin aineistotriangulaatiossa, joka lisää sen validiteettia. Triangulaatio tarkoittaa joko aineiston laadun, tutkijoiden ja teorioiden määrän tai aineiston hankinnan ja analyysimenetelmien moninaisuutta samassa tutkimuksessa.<sup>75</sup>

Pertti Alasuutarin mukaan aineiston validiteetin varmistamisen metodit ovat mekanistinen ja humanistinen lähestymistapa, joita käytin tässä tutkielmassa. Mekanistisessa lähestymistavassa tutkija välttää tietoisesti johdattelemasta tutkittavaa tiedon rajaamisen kautta. En selittänyt informanteille kysymysteni päämääriä.

---

<sup>71</sup> Wenger 1998, 154–156.

<sup>72</sup> Lahikainen 2009, 138–139.

<sup>73</sup> Ronkainen & Pehkonen & Lindblom-Ylänteen & Paavilainen 2011, 114.

<sup>74</sup> Hofstede 1993, 26–27.

<sup>75</sup> Ks. Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006.

Humanistisessa mallissa luodaan luottamus tutkijan ja tutkittavan välille totuuden paljastamiseksi. Luottamuksellisen ilmapiirin luominen oli haasteellista, koska vaarana oli kirjoitelmien päätyminen väärin käsiin. Tämä vaikutti aineiston laatuun siten, että osa informanteista ei avannut kaikkia kokemuksiaan, vaikka ilmaisin niiden olevan tärkeitä ja aitoja. Analyysissä huomioitiin mahdollinen kasvojen menettämisen pelon vuoksi muodostunut vastausten vääristyminen. Laadullisessa tutkimuksessa totuus on suhteellinen käsite.<sup>76</sup>

Tutkimus oli tapaustutkimusta, koska kyseessä ovat paikallistason yksittäiset kokemukset. Näyte tutkimuskohteesta oli pieni, joten tuloksia ei voida yleistää koskemaan koko lastenohjaajien ammattikuntaa. Kun Ronkaisen, Pehkosen, Lindblom-Ylänteen ja Paavilaisen mukaan tapaustutkimuksessa kartoitetaan kokemuksia ja merkityksenantoa ilman etukäteiskäsitteiden painolastia, yleistäminen tapahtuu tulkinnan sekä ajankohtaisten ajattelutapojen kautta. Aineiston laatu, sisältö, määrä sekä tutkijan perehtyneisyys aiheeseen määrittävät yleistämisen tason.<sup>77</sup> Osa lastenohjaajien esimiehistä totesi tutkimusaiheen ajankohtaiseksi, koska he olivat pitäneet esillä lastenohjaajien ammatti-identiteettiä aluekokouksissaan. Vaikka en tehnyt toimintatutkimusta, tutkimuksesta on hyötyä työyhteisöille paikallisissa identiteettikeskusteluissa.

## **2.6. Aineiston käsittelyn menetelmänä sisällönanalyysi**

Laadullisessa tutkimuksessa yleensä paneudutaan aineiston keruun ja sen käsittelyn metodein tutkimuskohteen esiintymiskontekstiin ja funktion, sekä aineistosta löytyviin merkityksiin, ilmaisuun ja kieleen. Tutkimuksessa käytetään erilaisia tutkijan valitsemia tieteellisiä näkökulmia. Sisällönanalyysiä käytetään laadullisessa tutkimuksessa, kun etsitään elämismaailman ilmiöistä merkityksiä ja kausaalisuhteita, sekä koetetaan ymmärtää ilmiön luonnetta. Sisällönanalyysi on metodisena kehikkona löyhä. Sisällönanalyysiä tehdään joko aineistolähtöisesti, teoriaohjaavasti tai teorialähtöisesti. Tässä tutkielmassa abduktiivinen eli teoriaohjaava tutkimusote keskusteluttaa aineistoa ja aiempia teorioita keskenään.<sup>78</sup>

Chad Nelsonin ja Robert H. Woodsin mukaan uskontotieteessä tutkitaan sisällönanalyysin avulla esimerkiksi uskonnollisia ilmauksia, identiteettejä, rituaalin rakennetta, jumalakuvaa ja kokemuksia. Näitä esiintyy mediassa, instituutioissa,

<sup>76</sup> Ks. Alasuutari 1993, 86–88, 90–91, 94. Positiivisten asioiden korostaminen vastauksissa voi viitata onnellisuusmuurin pystyttämiseen informantin ja tutkijan välille.

<sup>77</sup> Ronkainen & Pehkonen & Lindblom-Ylänteen & Paavilainen 2011, 144–147.

<sup>78</sup> Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006.

politiikassa, perheessä, eri ihmisryhmissä ja yhteiskunnallisissa kulttuureissa.<sup>79</sup>

Tässä tutkielmassa keskitytään identiteetin tutkimiseen kokemuksiä tarkastelevalla. Nelsonin ja Woodsin mukaan sisällönanalyysillä voidaan löytää ilmiön ilmi-merkitysten alta niiden piilomerkityksiä. Sisällönanalyysissä etsitään ilmiön tyyppillisiä piirteitä, vertaillaan eroja ilmiön variaatioiden ja niiden merkityksenannon välillä, luodaan kuvaus ilmiöstä. Tutkijan tulkinnat konstruoivat merkitykset. Aineisto voi olla monimerkityksistä riippuen tutkijan kulttuuritaustasta ja näkökulmasta.<sup>80</sup>

Tutkin kahden seurakuntayhtymän ja viiden päijäthämäläisen haastatellun lastenohjaajien kokemuksia ammatti-identiteetistä muutoksessa jakaen analyysin käsittelemään ammatti-identiteettiä suhteessa organisaatioon rakentavia osalualueita. Seurakuntayhtymien erottelamisen avulla voin tutkia paikallisuuden vaikutuksia informanttien kokemusmaailmaan. Luin analyysiaineiston ensin kursorisesti läpi, jonka jälkeen erottelin taustatietolomakkeen tiedot hahmottaakseni tutkimuskohteen laatua. Kirjoitin esseet ja haastattelut sanatarkasti kirjoitusvirheitä korjaamatta tekstinkäsittelyohjelmaan, koodasin ja kommentoin sekä pelkistin löydettyjä ilmaisuja käsitteiksi. Olen jättänyt tekstinäytteisiin kirjoittajien käyttämät argumentaation tehokeinot, kuten isot kirjaimet sekä symbolit näkyviin.

Analyysin löydökset esitän aineiston pää- ja apukysymysten sisältämien teemojen kautta. Teemallisessa analyysissä huomioidaan sekä tutkijan etukäteen aineistonhankinnassa käytetyt, että aineistosta esiin nousevat teemat ja pohditaan niiden suhdetta.<sup>81</sup> Analyysiosiossa 3.1. vertaillaan lastenohjaajien kokemuksia arvoista, koska jos työntekijöiden arvomaailma vastaa organisaation arvoja, tällöin voidaan yhteinen organisaatioidentiteetti sisäistää. Osiossa 3.2. tutkaillaan lastenohjaajien kutsumuksen, ammatti-identiteetin ja organisaatioidentiteetin yhteyttä. Osiossa 3.3. pohditaan aineiston ilmentämän kokemuksen kautta kutsumuksen, ammatti-identiteetin ja koulutuksen yhteyttä. Osiossa 3.4. etsitään lastenohjaajan ideaalin ja oman ammatti-identiteettikäsityksen yhteyksiä ja eroja. Osiossa tutkitaan lastenohjaajien kokemuksia ammatillisista vahvuuksistaan ja kehittämisen kohteista sekä saamastaan palautteesta. Osiossa 3.5. kartoitetaan lastenohjaajien kokemuksia muutosten vaikutuksista ammatti-identiteettiin.

---

<sup>79</sup> Nelson & Woods 2011, 115.

<sup>80</sup> Nelson & Woods 2011, 109–110, 112, 116–117.

<sup>81</sup> Ks. lisää sisällönanalyysistä Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006.

## **2.7. Tutkielman teoreettinen viitekehys**

### **2.7.1. Muutos ja organisaatio**

Ari Antikaisen, Risto Rinteen ja Leena Kosken mukaan institutionaalistuneet organisaatiot ovat virallisesti järjestäytyneitä, arvoista, normeista, toimintakäytännöistä ja sosiaalisista suhteista muodostuneita sosiaalisia rakennelmia, joka syntyivät yhteiskunnallisen eriytymisen ja ammattikuntien kehittymisen seurauksena. Organisaatioissa ihmisten välinen valtaetäisyys on suuri ja niiden toiminta perustuu byrokratiaan, hierarkioihin, objektiivisuuteen ja ammattimaisuuteen. Organisaation työntekijät voidaan korvata saman koulutuksen omaavilla henkilöillä.<sup>82</sup>

Jatkuva muutos on organisaatioissa ajankohtainen ilmiö. Jari Stenvall, Antti Syväjärvi ja Hanna Vakkala määrittelevät suunnitellut ja tiedostamattomat muutokset suhteelliseksi siirtymiksi tilasta toiseen. Muutokset perustuvat järkeen tai tunteisiin. Ne kohdistuvat arvoihin, identiteetteihin, rakenteisiin tai yhteistyösuhteisiin. Muutosprosessin alun shokkivaihe kääntyy toiveen heräämisen vaiheen ristiriitaisten emootioiden kautta sopeutumisvaiheeksi. Tätä vaihetta leimaa selviytymiskokemus, jossa uusi tila hyväksytään ja mahdollisuudet sekä haasteet tiedostetaan.<sup>83</sup> Antti Kosken ja Hanna Vakkalan mukaan vanhasta luopuminen ja uuden aloittaminen liittyvät aina sisäiseen ja ulkoiseen muutokseen. Muutostarpeen tunnistamisen jälkeen muutos etenee suunnitteluun, toteutukseen ja vakiinnutuksen vaiheeseen, joka ei nyt toteudu muutosten dynaamisuuden vuoksi.<sup>84</sup>

Pauli Juutin ja Petri Virtasen mukaan organisaatioissa tapahtuu kilpailutilanteissa kehittymistä tai muutoksia, jotka kohdistuvat työn uusjakoon, sidosryhmien hallintaan, rakenteisiin, tuotteisiin, toimintapaikkoihin, palveluihin ja johtamiseen. Rakenteet uudistuvat muutoksissa nopeammin kuin identiteetit, jolloin koetaan muutosvastarintaa.<sup>85</sup> Edgar Scheinin mukaan johdetut muutokset ovat parhaimmillaan ryhmäkoheesiota lisääviä prosesseja. Ne voivat edetä myös palkkioihin ja rangaistuksiin perustuvana sopeutumisena ja oppimisena. Vallankumouksellisessa organisaatiomuutoksessa tiedon, resurssien ja palkintojen kontrolli siirtyy uusille ihmisille. Organisaation tilan uudelleen suuntautumisissa tapahtuu henkilöstön vaihdoksia tai organisaatioliitoksia.<sup>86</sup>

Hofstede toteaa organisaatiokulttuurin vahvuuksien, heikkouksien, hyödyn,

---

<sup>82</sup> Antikainen & Rinne & Koski 2006, 16, 19–20.

<sup>83</sup> Stenvall & Syväjärvi & Vakkala 2008, 20, 39–40.

<sup>84</sup> Koski & Vakkala 2007, 41–42.

<sup>85</sup> Juuti & Virtanen 2009, 12–16.

<sup>86</sup> Schein 1987, 281, 311–316.

taloudellisen ja henkisen tilan sekä johtamisen laadun diagnosoimisen ennen muutoksien aloittamista tärkeäksi.<sup>87</sup> Koska Wengerin mukaan oppivan organisaation ja ammattikuntien suhde on symbioottinen, muutoksessa neuvotellaan organisaatiolle visiot, päämäärät ja toimintaa ohjaavat strategiat sekä ammattikunnan vastualueet ja ammattitasovaatimukset.<sup>88</sup> Suomalaisessa kirkko-organisaatiossa käytetään työyhteisön arvoja, vahvuuksia ja uhkia kartoittavaa SWOT-analyysia muutoksen välineenä. Kirkko on siirtynyt julkisen sektorin markkina- ja kilpailuyhteiskunnan malliin, koska Raija Julkusen mukaan tällöin organisaatiot käyttävät yritysmaailman strategioita ja visioita yhteisöllisessä sitouttamistyössään.<sup>89</sup>

Juutin ja Virtasen mukaan sisäisen paineen, kriisin tai paineettomuuden lisäksi ulkoinen paine muuttaa organisaatiota. Kirkko vertailee organisaatioidentiteettiään muihin muutoksessa kehittyäkseen ulkopuolisten imago- ja tehokkuustrendien mukaan. Yksilö- ja ammattitasolla kehitetään myös omia selviytymisstrategioita.<sup>90</sup> Kirkko pyrkii Suomessa säilyttämään asemansa yhteiskunnan kaltaisena palvelujen tuottajana, jonka toimintaa muuttaa nyt yhteiskunnallinen sote-uudistus. Sosiaali- ja terveyspalveluiden yhteistyö, roolit ja rahoitus järjestellään uudelleen asiakaslähtöisyyden kautta. Kirkkohallitus näkee muutoksen selkeyttävän kirkon ydintehtävää sekä työnjakoa yhteiskunnan ja seurakuntien välillä.<sup>91</sup>

Lastenohjaajien ammatti-identiteettiä muuttavat seurakuntien rakennemuutokset, työalarajojen laajeneminen tai supistuminen, yhteistyökumppaneitten muutokset sekä tiimityöhön siirtyminen. Hanna Salomäen mukaan kuntaliitokset muuttavat seurakunnan organisaatiota ja aluerakennetta, koska kunta- ja seurakuntarajat ovat sidoksissa toisiinsa<sup>92</sup>. Hofstede toteaa rakennemuutoksien vaikuttavan myös ammattiryhmäkulttuuriin. Prosessissa tapahtuvat muutokset luovat uusia teknisiä ja viestinnällisiä käytäntöjä. Palkkaukseen ja asemaan liittyvät muutokset

---

<sup>87</sup> Hofstede 1993, 287.

<sup>88</sup> Wenger 1998, 243–246.

<sup>89</sup> Postbyrokraattinen organisaatioeetos on byrokraattista sekä valvontaan, kilpailuun ja me-henkiin muutospuheeseen perustuvaa. Julkunen 2007, 20, 23–26. SWOT-analyysi tarkoittaa organisaatiomuutoksen valmisteluvaiheessa käytettyä työvälinettä, jossa työyhteisö arvioi yhdessä sisäiset tekijänsä, kuten vahvuutensa (Strengths) ja heikkoutensa (Weaknesses), sekä ulkoiset tekijänsä, kuten mahdollisuutensa (Opportunities) ja uhkansa (Threats) liittyen uusien toimintaperusteiden, käytäntöjen ja päämäärien oppimiseen. Tulkinat tekijöistä voivat olla subjektiivisia. SWOT-analyysin jälkeen kartoitetaan yhdessä organisaation tulevaisuuden arvot, missiot, visiot ja toimintaa ohjaavat strategiat. Opetushallitus määrittelee arvoiksi työyhteisössä hyviksi katsotut toimintaperiaatteet, jotka julkilausuttuna kertovat organisaation päämäärästä ja yhteistyön säännöistä. Missio tarkoittaa perustehtävää, visio tulevaisuuden ideaalia organisaationäkyä, jota kohti johdon valvomalla strategialla käydään. Strategia muuttuu toimintaympäristön muutoksissa. Opetushallitus s.a.c; Opetushallitus s.a.d.

<sup>90</sup> Juuti & Virtanen 2009, 52–53, 58, 68, 82.

<sup>91</sup> Ks. Sote-uudistus 2016; Sote-uudistus 2017b.

<sup>92</sup> Salomäki 2012, 1–7.



vaativat kouluttautumismotivaatiota työntekijöiltä.<sup>93</sup> Susa Niinistö luonnehtii seurakuntien rakenneuudistuksissa hallintouudistuksen tähtäävän alueiden taloustasapainoon ja seurakunnan perustehtävien säilymiseen. Tämän vuoksi työtehtävät ja tekijöiden määrä määritellään uudelleen. Henkilöstön liikkuvuus ja etäisyydet palveluihin uudessa seurakuntayhtymässä lisääntyvät.<sup>94</sup>

Kirkosta eroaminen ja syntyvyyden lasku pienentävät kirkollisveron maksajien määrää. Painetta kirkollisveron laskemiseen luo myös sote-uudistus. Lapsityö uudistaa työkäytänteitä muuttuneiden resurssien vuoksi.<sup>95</sup> Työtehtävät joko laajenevat seurakuntaorganisaation sisällä, kun lapsi-, nuoriso-, diakonia- ja aikuistyön tiimit tekevät laaja-alaista yhteistyötä tai ne pelkistyvät keskittyen yhteen toimintamuotoon. Tarita Ruoholinnan mukaan tiimit mahdollistaisivat tasapuolisen vastuun ja vallan jakautumisen työpaikalla. Valta nähdään joko taakkana tai mahdollisuutena.<sup>96</sup> Tiimityöskentely on seurakuntaorganisaation muutoksissa paikallinen vaihtoehto toteuttaa uudistuvaa työtä.

### 2.7.2. Ammatti-identiteetti muutoksessa

Tutkielman lähtökohtana on yhteisöllinen ammatti-identiteettikäsitys. Diskurssit, arvot ja merkityksellisiltä henkilöiltä saatu palaute rakentavat yksilön eri roolit kokoavaa identiteettiä.<sup>97</sup> Janette Webbin mukaan rakenteisiin ja yksilöön liittyvää sosiaalista identiteettiä muokkaavat vanhemmuus, työ, ikä, sekä asema suhteessa terveydenhuoltoon, talouteen ja politiikkaan. Historialliset prosessit, kulttuuri, vuorovaikutus ja median keskustelut muuttavat identiteettiä.<sup>98</sup>

Etienne Wengerin mukaan ammatti-identiteetti muodostuu tutussa yhteisössä, jossa tunnustetaan ammattinimikkeeseen sisältyvät merkitykset yhteisesti. Se on myös elämänkaareissa tapahtuva sarja oppimiskokemuksia itsestä. Pelkkä itse-reflektiivinen narratiivisuus ei luo ammatillista identiteettiä. Ammatti-identiteetti on yksi monista identiteeteistä, joita yksilö todentaa useilla elämänalueilla samanaikaisesti. Identiteetti on siis prosessinomainen monijäsenisyyksien ketju, konk-

---

<sup>93</sup> Rakennemuutoksissa organisaation imago jää pinnalliseksi, jos yhteiset johtoarvot eivät kiinnity yhteiseen identiteettiin. Hofstede 1993, 287–288.

<sup>94</sup> Niinistö 2014, 19–20.

<sup>95</sup> Ks. Sote-uudistus 2017a.

<sup>96</sup> Ruoholinna 2006, 162.

<sup>97</sup> Ks. Berger & Luckmann 1994, 170–171, 199. Ari Antikaisen, Risto Rinteen ja Leena Kosken mukaan identiteetti-käsitteen kautta kuvaillaan itseä, meitä, sekä toisia ryhmiä sukupuolen, rodun, kansallisuuden, ominaisuuksien, luonteen, toiminnan ja koulutuksen perusteella. Antikainen & Rinne & Koski 2006, 260.

<sup>98</sup> Webb 2006, 16–17.

reettinen kokemus osallisuudesta, muttei valmis koskaan. Se sopeutetaan yhdeksi monien yhteisöjen kautta ja opitaan elämän historiaa, tulevaisuutta, paikallisuutta ja globaaliutta artikuloiden.<sup>99</sup>

Simone Kirpalin mukaan synonyyminä ammatti-identiteetille käytettyä käsitettä, työidentiteettiä rakentavat ammattikohtaiset, historialliset sekä kulttuuriset arvomaailmat, sekä työpoliittiset ja taloudelliset tilanteet. Siihen vaikuttavat myös käsitykset työstä ja paikallisesta työympäristöstä. Ammattilaisuus todentuu yhteisön tunnustuksessa ja asiakassuhteissa myös vapaa-ajalla. Esimerkiksi pappi aina pappi. Yksilö vaikuttaa työhön samalla, kun ulkoiset puitteet muokkaavat hänen identiteettiään työssä. Muuttuvat työidentiteetit saavat elämänkulussa yksilöllisiä merkityksiä.<sup>100</sup>

Katja Vähäsantasen mukaan postmoderni ammatti-identiteetti perustuu enemmän yksilön kokemuksiin itsestä ammattilaisena, kuin sosiaaliseen näkemykseen. Organisaatio rajaa ammatti-identiteettiä edellyttämällä työntekijää sitoutumaan organisaatiokulttuurin arvoihin ja päämääriin työtehtävien lisäksi. Ammatti-identiteetti on joustava ja valinnainen koulutuksen ja työelämäpoliittisen muotiparadigman muutoksissa postmodernissa individualismissa. Pysyvää ammatti-identiteettiä ei suosita. Vähäsantasen mukaan ammatti-identiteetti on ”hetkellinen läsnäolokokemus”.<sup>101</sup>

Anneli Eteläpellon mukaan työidentiteetit voivat muutoksissa sopeutua, päivittyä tai olla staattisia<sup>102</sup>. Janette Webbin mukaan hybridiltä postmodernilta identiteetiltä puuttuu toimijuuden ydin, sitä ei peritä, eikä se ole status. Työntekijä on imagoltaan itseään kehittävä, ”tuottava subjekti”. Markkinakelpoinen työidentiteetti mainostaa myös vapaa-ajalla organisaationsa arvoja.<sup>103</sup> Vainio näkee postmodernin lainsäädännön suojaavan hyvinä pidettyjä identiteettejä<sup>104</sup>.

Blake Ashforthin ja Fred Maelin mukaan organisaatioidentiteetti<sup>105</sup>, jossa työntekijä heijastaa organisaationsa arvoja, uskomuksia ja päämääriä saavutetaan sosiaalistumisprosessin kautta. Organisaatioon sitoudutaan muutoksissa, jos hen-

---

<sup>99</sup> Wenger 1998, 149–151, 159–163, 257.

<sup>100</sup> Kirpal 2004, 202–204.

<sup>101</sup> Vähäsantanen 2007, 156–157, 159, 169, 170, 172.

<sup>102</sup> Eteläpelto 2007, 112–113.

<sup>103</sup> Webb 2006, 16–18, 191–193.

<sup>104</sup> Vainio 2013, 184–185.

<sup>105</sup> Stuart Albert ja David Whetten määrittelevät organisaatioidentiteetin kertovan ketä olemme, mitä teemme ja mitä haluamme olla. Se kertoo organisaation ydinluonteen ja sen jatkuvuutta muutosten keskellä ilmaisevat tekijät. Organisaatioidentiteettiä arvoineen ja päämäärineen arvioidaan organisaation perusteita uhkaavissa muutoksissa. Albert & Whetten 2004, 90, 98–99.

kilö uskoo stereotyyppisiä jäseniä sisältävän organisaation yhtenäiseksi.<sup>106</sup> Eteläpelto pohtii, sitoutuuko työntekijä muutoksissa organisaatioon, koska ammatti- ja organisaatioidentiteettien pysyvyyttä edistävät vakaa työpaikka, samaistumiskohde, normitetut rakenteet ja ammattikunnan rajat. Työn merkitys muuttuu elämäntähtäyksessä, se voi olla kutsumus tai selviytymisväline. Työmarkkinoiden tarpeita vastaava koulutus luo muutoksissa kestävästä ammatti-identiteettiä.<sup>107</sup>

Eteläpelto argumentoi työidentiteettien muuttuneen individualistisiksi, ennakoiviksi ja yrittäjämäisiksi, jolloin kutsumustöissä koetaan kriisi ideaalin ja käytännön työn vaatimusten välillä. Muutoksessa selviydytään oppimaan oppimisella, perustyöhön suuntautumisella, sopeutumisen ja vetäytymisen mekanismien avulla, työpaikkaa vaihtamalla, kouluttautumalla esimiestyötehtäviin tai siirtymällä pois kenttätyöstä.<sup>108</sup> Webbin mukaan työidentiteetti muodostuu vaihtoehtoiseksi, kun sosioekonomisen statuksen, sekä perhetilanteen muutokset muuttavat arvoja ja uskomuksia. Muutoksissa henkilökohtaiset ja yhteisölliset sopeumat promotoivat uutta identiteettiä, joka vaikuttaa organisaation arvoihin ja strategioihin. Naisten asema on esimerkiksi muuttunut kirkoissa naispappeuden myötä.<sup>109</sup>

### 2.7.3. Arvot muutoksessa

Arvotutkija Martti Puohiniemi määrittelee suomalaiset arvot sukupuoli, ikä- ja koulutustason mukaan vaihteleviksi, valintoihimme vaikuttaviksi tavoitteiksi. Arvot ovat staattisempia kuin yhteiskuntakehityksen sekä median muokkaamat mielipiteet ja asenteet.<sup>110</sup> Anna-Maija Pirttilä-Backmanin, Eero Suonisen ja Anja Riitta Lahikaisen mukaan sosiaalista ja henkilökohtaista identiteettiä rakentavat arvot sisäistetään kriittisten keskustelujen kautta. Arvot liittyvät ryhmän yhteen ja lisäävät hyvinvointia. Ne ohjaavat yksilöiden ja yhteisöjen toimintaa.<sup>111</sup> Puohiniemen mukaan universaalit perusarvot liukuvat individualismista yhteisöllisyyteen ja muutosvalmiudesta traditionalismiin.<sup>112</sup> Anna-Maija Pirttilä-Backmanin mukaan arkielämänsä muutoksia ja perinteisyyttä perustellaan arvoilla, joiden statukset ovat paikallisia ja henkilökohtaisia.<sup>113</sup> Klaus Helkaman mukaan yksilöl-

---

<sup>106</sup> Ashforth & Mael 2004, 144–145.

<sup>107</sup> Eteläpelto 2007, 92, 94, 102, 107–111.

<sup>108</sup> Eteläpelto 2007, 114–117.

<sup>109</sup> Webb 2006, 191–193.

<sup>110</sup> Puohiniemi 1993, 27, 79.

<sup>111</sup> Suoninen & Lehtikoinen & Pirttilä-Backman 2009, 298

<sup>112</sup> Puohiniemi 1993, 79.

<sup>113</sup> Pirttilä-Backman 2009, 283, 287.

liset arvot heijastuvat elämänkatsomuksessa, ammatissa, jokapäiväisessä toiminnassa ja poliittisessa osallistumisessa.<sup>114</sup>

Helkaman mukaan yksilön arvoihin vaikuttavat lapsuuden kokemusten lisäksi ikä, työala, taloudelliset ja poliittiset muutokset, sekä kulttuurissa vaikuttavat ideologiset ryhmät. Yhteisön ja yksilön arvot ovat suhteessa toisiinsa samansuuntaiset tai ristiriitaiset. Arvot ovat tasapainossa silloin, kun yksilöarvojen koetaan vastaavan ympäristön arvoja, vaikka todellisuus olisi toisenlainen.<sup>115</sup> Edgar Scheinin mukaan arvot muuttuvat kognitiivisessa prosessissa uskomuksiksi ja uskomukset automatisoituvat oletuksiksi. Organisaation, kuten kirkon vakaus, identiteetti ja ryhmää säilyttävä voima löytyvät toiminta-aatteeseen sitoutettujen oletusarvojen myötä.<sup>116</sup> Helkaman mukaan uskonto vaikuttaa kansallisiin arvoihin niin, että sukupuolittunut arvojako koetaan luonnolliseksi. Tasa-arvoisissa ja itseohjautuvuutta työelämässä korostavissa maissa maskuliiniset arvot liittyvät valtaan ja suoriutumiseen, kun feminiineinä arvoina pidetään myötätuntoa ja universalisuutta.<sup>117</sup>

Protestanttisessa Euroopassa suhtaudutaan arvomuutoksiin liberaalisti, korostetaan itseyttä ja materialismia tasa-arvon<sup>118</sup>, luottamuksen sekä hyvántahtoisuuden säilyessä tärkeinä arvoina.<sup>119</sup> Helkaman mukaan arvomuutos voi koskea yhteiskunnassa joko yhtä joukkoa tai kaikkia. Arvomuutoksen tyyppejä ovat 1) Arvojen hierarkkisen järjestyksen muutos 2) Arvojen levinneisyyden muutos 3) Arvojen soveltamisalan muutos 4) Arvojen yhtenäistyminen 5) Arvojen hajanaistuminen 6) Uuden arvon hyväksyminen 7) Vanhan arvon hylkääminen 8) Arvon uudelleen standardisointi 9) Arvon merkityksen muutos.<sup>120</sup> Helkaman mukaan yksilökeskeisyys, eriarvoisuus, uusliberalismin arvot ja muutosvalmiusarvot ovat kasvussa Suomessa. Kansallismieliset paikallisidentiteetit nousevat globalismin vastavoimaksi. Tämänhetkisen arvomaailman tuoma epävarmuus vahvistaa yhtei-

---

<sup>114</sup> Helkama 2015, 8, 12–14.

<sup>115</sup> Helkama 2015, 150–151, 208–210, 212.

<sup>116</sup> Schein 1987, 33–36.

<sup>117</sup> Helkama 2015, 206–207. Hofstede jakaa työkulttuurit sosiaalisesti feminiineiksi ja maskuliineiksi. Sukupuoliroolit ovat tiedostamattomasti opittuja. Maskuliinista työilmastoa määrittävät kovat, menestymiseen keskittyvät arvot ja feminiinistä sosiaaliset taidot ja perhelähtöisyys. Maskuliinisten arvojen mukaan eletään työlle, harjoitetaan sukupuolierottelua, pelätään epäonnistumista ja johdetaan aggressiivisesti. Feminiineissä, tasa-arvoisissa ja laatua arvostavissa työkulttuureissa toisten hoivaaminen, vaatimattomuus, sympatia, ystävällisyys, epäonnistumisen hyväksyntä ja solidaarisuus arvoina toteutuvat neuvottelevan työotteen kautta. Hofstede 1991, 80–87, 90–96.

<sup>118</sup> Ulla Solasaaren mukaan scheleriläinen ajattelu selittää tasa-arvon pyhä-arvon seuraukseksi. Pyhä on korkeampi, kuin yksikään henkinen arvo. Pyhä arvona tuottaa rakkauden tekoja persoonaa kohtaan, josta syntyy persoonan arvostus arvona. Solasaari 2010, 38.

<sup>119</sup> Helkama 2015, 108–109, 203–210, 212.

<sup>120</sup> Helkama 2015, 215–217.

söllisyyttä, mutta eriarvoisuus luo luottamuspulaa yhteiskunnassa. Silti luottamusta Suomessa lisäävät protestantismin perua olevat tasa-arvo, työn arvostus ja rehellisyys, joita kirkko, koulumaailma ja uskonto edustavat.<sup>121</sup>

#### 2.7.4. Kutsumuskäsitys muutoksessa

Yrjö Sariolan mukaan lastenohjaajat kuuluvat kirkon hengellisen työn tekijöihin, joiden koko elämän kattava työmotiivi perustuu yleisen pappeuden ideaan. Ideaali koulutus tukee hengellisellä toiminnalla sisäistä, Jumalalta tulevaa kutsumusta. Käytännön työhön lastenohjaaja saa ulkoisen kutsun paikalliselta seurakunnalta työnhaku- ja valintaprosessin kautta, jolloin työntekijän tulee sitoutua organisaation toimenkuviin ja työkäytäntöihin.<sup>122</sup>

Teija Hakamäki argumentoi yhä 2010-luvulla protestanttisen etiikan toimivan hyvän elämän sekä työhön sitoutumisen kulmakivenä Suomessa<sup>123</sup>. Simo Peuran mukaan protestanttinen työetiikka eroaa kutsumuksesta arkiajattelussa, koska protestanttiseen työetiikkaan yhdistetään kuuluvaksi iloton, kurinlainen ja tehokas voiton tavoittelu. Luterilaisessa kutsumuksessa työn kautta saavutetaan hyvä elämä.<sup>124</sup> Max Weberin mukaan Martin Luther arvosti uskonpuhdistuksessa maallista työtä Jumalan antamana kutsumuksena ja elämäntehtävänä, johon tuli tyytyä<sup>125</sup>.

Gustaf Wingrenin mukaan Lutherin käsitys kutsumuksesta liittyi kristityn hengelliseen saarnatehtävään, mutta myös maalliseen työhön, jota tehtiin toisten ihmisten parhaaksi säädystä, virassa ja perheen sisällä. Näin ollen samalla ihmisellä oli monta kutsumusroolia eri elämän alueilla. Jumala toimi yhteiskunnallisten rakenteiden, yksilöstä erillisten kutsumusvirkojen kautta maailmassa. Kutsu-mustyö ei vanhurskauttanut, vaan sen teki usko. Kutsumuksen motiivina oli hyvyys. Ihmisen kutsumus oli maallisessa regimentissä toimia Jumalan työtoverina taistelussa pahaa vastaan, joka aiheutti kutsumuksessa ihmiselle ahdistusta. Jumalan määräämänä kutsumus kääntyi vapaudeksi pysyä omassa asemassaan.<sup>126</sup>

Weberin mukaan kalvinismissa reformaation kutsumusajatus muuttui radikaaliksi ja maallinen elämä oli sielun pelastamiseksi suoritettava tehtävä. Toiset sielut ennalta kadotukseen ja toiset ikuisen elämään tuominnut predestinaatio-

---

<sup>121</sup> Helkama 2015, 190, 203–205, 212–217, 219, 221, 224–246, 229–230, 232, 234–236.

<sup>122</sup> Sariola 1986, 20–23.

<sup>123</sup> Hakamäki 2010, 19–20.

<sup>124</sup> Peura 2007, 50.

<sup>125</sup> Weber [1904] 1980, 60–61, 63–64.

<sup>126</sup> Kutsumus eli Beruf; suom. ammatti. Wingren 1951, 14, 17–22, 24, 26–28, 35, 39, 44–45, 119, 131, 207.

oppi vaikutti protestanttisen työetiikan syntyyn. Lähimmäisen hyväksi ja Jumalan kunniaksi tehtävää työtä suoritettiin itsekieltämyksessä, koska pelastusvarmuus lankesi vain raatajalle. Pietismissä Jumala palkitsi työntekijät menestyksellä, mutta saadut voitot olivat Jumalan kunniaksi. Työ oli kutsumus erikoistuneeseen ammattiin. Myös kveekareiden aate tunnollisesta, rationaalisesta työstä kehitti länsimaista työetiikkaa. Keskiluokkainen ammatti-identiteetti jäi ihanteeksi puritaanisuuden siirryttyä taustalle, mutta uskonto edelleen psykologisoi matalapalkkaisen kutsumustyön pelastuksen välineeksi ja yksilön ansioksi.<sup>127</sup>

Jouko Sihvon mukaan alkuperäisessä kutsumuskäsityksessä Jumala on aktiivinen ja ihminen passiivinen. Kutsun kuultuaan yksilö reflektoi pätevyyttään toteuttaa kutsumusta, koska ihmisellä on siihen synnynnäisiä kykyjä ja tahtoa. Kutsumus oli tunnustautumista rakkauteen. Se oli lähetys- ja palvelutehtävä, johon Jumala varusti. Se oli arkinen, muttei valinnainen lahja, jolle pyrittiin olemaan kuuliainen. Kutsumustyötä toteutettiin kahden maan kansalaisena. Sihvo pitää koulutuksen tuottamaa ammattimotiivia nykyään kutsumusta tärkeämpänä kvalifikaation mittarina. Haasteena on maallisen työn korostuminen hengellisen kustannuksella, jos hengellisyyttä ei tueta koulutuksessa.<sup>128</sup>

Simo Peuran mukaan kirkon työntekijöiden kutsumusajatteluun vaikuttavat herännäisen Paavo Ruotsalaisen tulkinnat työn merkityksestä hoitavana toimintana, jota tehdään armon kautta. Profaani, kalvinistinen ja menestyshakuinen työeetos eroaa hengellisestä, Kristuksen tahdon mukaisesta työmotiivista palvella Jumalaa. Paradoksaalisesti herännäisen työajattelun johdosta yhteiskuntajärjestykseen vakavasti suhtautumisen, ahkeruuden, asiallisen käyttäytymisen, lasten kasvatuksen ja koulutuksen merkitys kasvoi, joka johti aineelliseen menestykseen. Prosessi muutti suomalaista kutsumusajattelua maallistuneemmaksi.<sup>129</sup>

Kutsumuksen kohteet ovat muuttuneet. Maarit Hytösen mukaan suomalaiset naiset, hyväpalkkaiset ja kotivanhemmat kokevat perheen nyt kutsumuksenaan tärkeämmäksi kuin harrasteet ja työn. Harrastusta elämän keskuksena ja itsen toteuttamisen välineenä pitävät eivät ole uskonnollisia, perheellisiä, varakkaita tai kouluttautuneita. Kansanomaisen käsityksen mukaan käsite *kutsumus* liittyy uskonnollisuuteen ja työelämään, kutsumuksen alakäsite *tehtävä* uskonnollisen yhteisön vapaaehtoistyöhön tai perheeseen, käsite *hyvän tekeminen* saamastaan lahjasta antamiseen, käsite *palvelu* yhteiskunnalliseen auttamiseen, käsite *vastuun-*

<sup>127</sup> Weber [1904] 1980, 72, 78–79, 81, 98, 101, 116–117, 120–121, 130, 132–133.

<sup>128</sup> Sihvo 1969, 14–19, 21–23.

<sup>129</sup> Peura 2007, 51–53.

*kantaja* maskuliiniseen työhön, käsite *elämäntapa* maaseutuelämäntyylisiin, käsite *arvovalinta* elämäntapaan, hyvinvointiin ja harrastuksiin, käsite *riittävän hyvä* elämäntapaan ja perhe-elämässä koettuun syyllisyyteen.<sup>130</sup>

### 2.7.5. James W. Fowler: Uskon kehitysvaiheet ja kutsumus

James W. Fowler III (12.10.1940–16.10.2015) oli yhdysvaltalainen Emoryn yliopiston teologian professori, tutkimuskeskuksen johtaja sekä metodistipappi. Hän tutki uskon ja moraalien käytännöllistä kehitystä sekä etiikkaa kristillisessä kontekstissa. Fowlerin teoriassa inhimillinen kutsumus on kokonaisvaltaista ”Jumalan tahdon määrittelemän elämäntarkoituksen löytämistä”, jossa oikeudenmukaisuus luotuja kohtaan korostuu. Kristikunta rajaa sukupuolittuneet kutsumusammatit hyveiden avulla<sup>131</sup>, joita ovat Paavalin nimeämät Hengen hedelmät ”rakkaus, ilo, rauha, kärsivällisyys, ystävällisyys, hyvyys, uskollisuus, lempeys ja itsehillintä” ja kirkkoisä Augustinuksen kristillisten hyveiden luetteloon lisäämät Aristoteleen kardinaalihyveet. Stoalaisten ideaalikäsitys miehestä toimi protokristityn mallina. Kristilliset arvot, jotka ovat peräisin hyveistä, kehystävät länsimaista kulttuuria.<sup>132</sup>

Fowlerin uskon kehitysvaihetehoriassa, joka on saanut vaikutteita Daniel J. Levinsonin ja Erik H. Eriksonin kehityskausi- ja kriisiteorioista, yksilön uskonnollisuus kehittyy ikäkausittain lapsuudesta aikuisuuteen. Koulutuksen avulla voidaan saavuttaa tasapainoinen aikuisuus. Kehityksen huippua, universaalia vaihetta, eivät kaikki saavuta. Osa vaiheista voi myös jäädä väliin. Kutsumus koetaan kehitysprosessin yhdistävän uskon vaiheessa. Tätä kuvaa seuraava kaavio:<sup>133</sup>

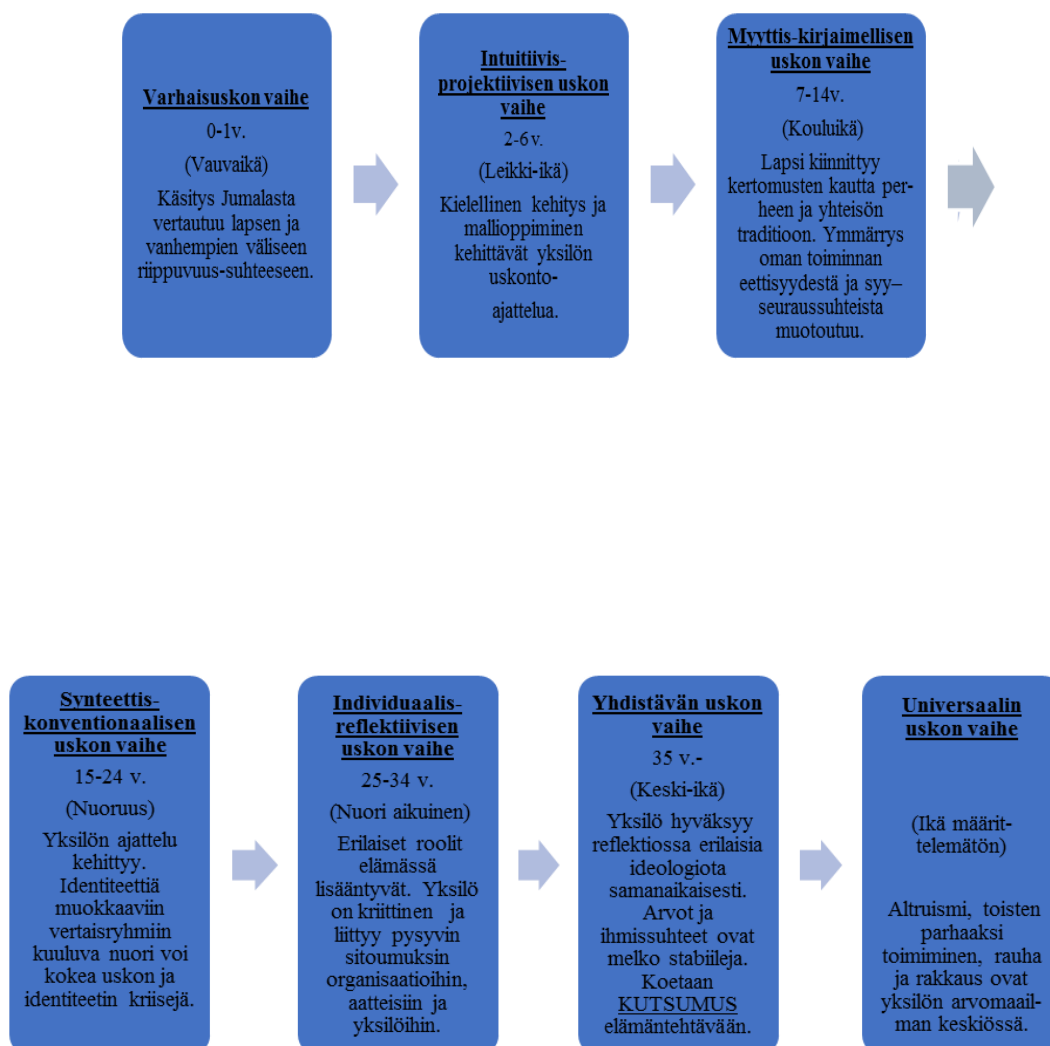
---

<sup>130</sup> Hytönen 2016, 52–53.

<sup>131</sup> Fowler 2000, xii, 1–2.

<sup>132</sup> Pyhä Raamattu Gal. 5:22–23; Fowler 2000, 96–102. Vuorisaarnan ja Paavalin korinttolaiskirjeiden mainitsemat nöyryys, usko, toivo ja rakkaus ovat myös kristillisiä arvoja. Kardinaalihyveiksi luetaan itsehillintä, mielenlujuus, harkitsevaisuus ja oikeudenmukaisuus. Ks. Fowler 2000, 99–100.

<sup>133</sup> Fowler 2000, 16–22, 40–50, 51–58.



Kaavio 1. Fowlerin uskon kehitysvaiheet ja kutsumus. Fowler 2000, 16–22, 40–50, 51–58.

Fowlerin kutsumuksessa lähimmäisen parhaaksi toimimisella tuodaan Jumalan valtakunta maan päälle yhteistyössä Jumalan kanssa. Omat kyvyt ovat yhteisön käytettävissä. Oma identiteettiä peilataan yhteisöön sekä pohditaan suhdetta luojana, hallitsijana ja pelastajana ymmärrettyyn Jumalaan. Yhteisön ydin muodostuu keskusmyytistä, yhteisistä hyveistä sekä arvoista. Yhteisössä esiintyy sosiaalista painetta uhrautumisen mallin sisäistämiseksi. Emootiot määrittävät kristil-



lisen identiteetin ja ammattikutsumuksen laadun.<sup>134</sup>

Fowlerin mukaan vanhassa kutsumuskäsityksessä organisaation avulla palveltiin lähetystehtävässä muita, mutta nykyisellään organisaatio palvelee itseä etuja ja statusta tarjoten. Nykyinen kutsumus on itsensä toteuttamista ja oman hyvinvoinnin etsimistä, kun yksilö voi hyödyntää taloudellisia, fyysisiä, henkisiä, sekä sosiaalisia resurssejaan ja taitojaan työssä. Osalle kristityistä yhteisössä toimimisen motiivit ja roolit ovat selkiytymättömiä. Kutsumuskäsitys muuttuu elämässä, kun sitä suhteutetaan toisiin yksilöihin, instituutioihin, työhön, vapaa-aikaan, sekä omaan että yleiseen hengellisyteen.<sup>135</sup>

Kritiikkinä Fowlerin uskonnollisuuden ikäkausiin liittyvälle prosessuaaliselle kehitys- ja kutsumusteorialle esitän kasvatustieteellisiä näkemyksiä muuttuneesta ikäjärjestyksen logiikasta. Sinikka Aapola ja Kaisa Ketokivi näkevät, että aikuisuuden saavuttaminen on nyky-yhteiskunnassa siirtynyt pidentyneen nuoruuden kulttuurin myötä. Nuoruusaika pitenee koulutuspolkujen pidentymisen, sekä lasten hankkimisen viivästymisen seurauksena. Pidentynyt nuoruus on sekä valinnainen, että yhteiskunnallisen paineen aiheuttama ilmiö, joka kulminoituu velvollisuuksien kaihtamiseen, kokemushakuisuuteen, vapaa-ajan merkityksen kasvamiseen ja hedonistiseen itsensä toteuttamiseen. Aikuisen varmuuden ja nuoruuden etsinnän välimaastossa ikäkausi ei vaihdu uuteen automaattisesti.<sup>136</sup> Ketokiven mukaan kronologinen ikä ei enää määritä aikuisuutta<sup>137</sup>.

Paula Rantamaan mukaan määrittelyt iästä ovat sosiaalisia konstruktioina, jotka ovat muutoksessa eri yhteiskuntamalleissa, aikakausissa ja kulttuureissa. Elämäkulussa kronologinen ikä ilmaisee henkilön kalenteri-ian. Se kulkee henkilön identiteetin ulkoisia rajoja määrittävänä tekijänä yhteiskunnallisissa luokituksissa, terveydenhuollon systeemeissä, koulutussiirtymissä, ammatti- ja perhestatuksien muotoutumisessa, sekä harrastusryhmäjäoissa.<sup>138</sup>

<sup>134</sup> Fowler 2000, 72, 75–77, 91–115.

<sup>135</sup> Fowler 2000, 2–6, 8, 79–82, 85–87, 89. Pontus Salmen mukaan Suomen evankelis-luterilaisen kirkon työntekijöiden kutsumus on nyt itsensä toteuttamista ja kristillisten arvojen mukaista lähimmäisen palvelemista elämäntehtävänä. Työmotivaatioina toimivat alalle halu ja sopivuuden tunne, sekä itsen kehittämisen mahdollisuudet. Nuoria kirkon työntekijöitä kutsumus motivoi vasta neljänneksi eniten. Salmi 2001, 176–178, 180, 186–187, 193–194, 198–199. Vuonna 2014 papeista ja kanttoreista puolet koki kutsumuksen työnsä perustaksi, silti 90% heistä koki toteuttavansa työssä itseään. Noin puolet papeista ja kolmannes kanttoreista koki toimivansa elämäntehtävässään. Nuoremmat kanttorit orientoituvat työhönsä itsensä toteuttamisen näkökulmasta. Niemelä 2014, 96–101.

<sup>136</sup> Aapola & Ketokivi 2005, 22–23.

<sup>137</sup> Ketokivi 2005, 113.

<sup>138</sup> Erotukseksi kronologisesta iästä biologinen ja psykologinen ikä ilmaisevat toimintakyvyn fyysiset muutokset elämäkulun siirtymävaiheissa. Sosiaalinen ikä määrittelee yksilön tai ryhmän yhteiskunnallisen statuksen ja luo rooli-odotuksia. Persoonallinen ja subjektiivinen ikä koetaan

Aapolan mukaan ideaali kulttuurinen ikäjärjestys muodostuu sukupuoli-sidonnaisesti ikäkausiin latautuneista odotuksista. Elämäntietä on tästä mallista poiketen yksityistynyt ja elämänvaiheet kadottaneet selkeät rajansa. Kilpailukykyä kohottava elinikäinen oppiminen, jota uusliberalismi korostaa, ei sijoitu vain lapsuus- ja nuoruusvaiheeseen. Keskiluokkaiset akateemiset nuoret edustavat pidentyneen nuoruuden kulttuuria. Työväenluokka saavuttaa aikuisuuden protestanttisen työetiikan vastuun ja vaikeuksista selviytymisen kautta. Emotionaalinen kypsä on aikuisuuden merkki, eivät materiaaliset saavutukset.<sup>139</sup>

### **2.7.6. Informanttien esittely**

Aineistoa tutkielmaani tuotti yhteensä 35 lastenohjaajaa hämäläisen ja keskisuomalaisen seurakuntayhtymän sekä Päijät-Hämeen alueelta. Informanttien ikäkauma painottui työpaikkojen ikärakenteen vuoksi vanhempiin sukupolviin.<sup>140</sup> Kaikki informantit kolmea<sup>141</sup> lukuun ottamatta olivat perheellisiä naisia. Informantit olivat suorittaneet lastenohjaajan työhön pätevöittävän koulutuksen lisäksi tai vain muita ammatillisia tutkintoja. Nämä muut tutkinnot olivat vahvasti suuntautuneet naisvaltaisille aloille. Kaikki, paitsi kolme yhteiskunnan kasvatustyössä toimivaa informanttia olivat joko määräaikaissä tai vakituissa palkkatyösuhteissa seurakuntaan<sup>142</sup>. Heistä osa nautti osittaista eläkettä<sup>143</sup>. Vajaa puolet informanteista koki kirkon kokonaisvaltaiseksi yhteisöksi, josta saa hengellisiä ja hoitavia kokemuksia. Institutionaalinen toiminta kirkko-organisaatiossa ei ollut yhtä suosittua.<sup>144</sup>

Kirkon työntekijöinä toimivat informantit eivät kokeneet ristiriitaa poliittisten, kutsumuksen ja uskonnollisten ideologioiden välillä. Informantit olivat profaaneilta ideologioiltaan pääosin sitoutumattomia. Suurimman kannatuksen puolueista sai kristillisdemokraattinen puolue, jonka ajamat asiat hyväksyttiin niiden korreloidessa oman arvomaailman kanssa. Pääosa informanteista kuvaili kotitaustaansa perusluterilaiseksi.<sup>145</sup>

---

yksilökohtaisesti historiallisen ja henkilökohtaisen elämäntilanteen syntein luomassa kontekstissa. Kokemus iättömyydestä on subjektiivinen, koska ruumiin kunto ilmaisee yksilön fyysisen iän. Rantamaa 2001, 52–53, 55, 58, 60, 62–63.

<sup>139</sup> Aapola 2005, 257–259, 278–279.

<sup>140</sup> E1–11PA; E1–19PB; H1–5.

<sup>141</sup> E2PB; H4; H5.

<sup>142</sup> H3; H4; H5.

<sup>143</sup> H1; H2.

<sup>144</sup> E1–11PA; E1–19PB; H1–5.

<sup>145</sup> E1–11PA; E1–19PB; H1–5.

Asuinpaikan ilmapiiri, sijainti ja sen tarjoamat harrastusmahdollisuudet ovat suunnanneet informanttien mielenkiintoa rajattuihin kohteisiin. Käsite laatuai-ka yhdistettiin vapaa-aikaan. Informanttien harrasteet olivat vanhempien linjoja mu-kaillen luovia käsityöhön, musiikkiin, sekä luontoon ja kodinhoitoon liittyviä. Luonnon läheisyydessä asuvia yhdistivät luonnonvara-alan harrasteet, kun taas kaupungistuneet informantit suuntautuivat paljon sosiaaliseen kanssakäymiseen. Informanttien vanhempien harrastukset olivat laadultaan sekä sukupuolittuneita, että tasa-arvoistavia, mikä on vaikuttanut informanttien elämänkatsomukseen. Nuorempien lastenohjaajien vapaa-ajan aktiviteetit eivät olleet selvästi sukupuolittuneita. Informantit pitävät itsensä kunnossa liikunnalla. Vapaaehtois- ja järjes-tötoiminta, kasvatustieteet, ihmissuhteet ja hengellinen kasvu kuuluvat informant-tien mielenkiinnon kohteisiin.<sup>146</sup>

Lastenohjaajat ovat perineet ammatti-identiteettiä rakentavia elementtejä vanhemmiltaan. Osa informanttien mielenkiinnon kohteista liittyy vanhempien kautta saatuun positiiviseen kokemukseen perheen yhteisestä lapsuudenkodin tai seurakunnan toimintaan liittyvästä harrasteesta, osa nykyisistä mielenkiinnon koh-teista liittyy informanttien työalaan. Harrastuneisuuden linkittyminen työhön ker-too lastenohjaajien sisäistävän ammatti-identiteettinsä organisaatioidentiteettiin. Se kertoo myös työhön sitoutumisesta.

### **3. Aineiston analyysi**

#### ***3.1. Ammatti-identiteetin perustana toimivat arvot***

##### **3.1.1. Lastenohjaajien ja heidän vanhempiensa arvot**

Tässä osiossa tarkastellaan informanttien kokemuksia arvoista. Jos työntekijöiden arvomaailma vastaa organisaation arvoja, voidaan yhteinen organisaatioidentiteet-ti sisäistää<sup>147</sup>. Taustatietolomake kartoitti epäsuorasti tutkimuksen kohteiden ar-vomaailmaa. Pyysin heitä myös suoraan kertomaan arvoistaan. Tarkoitus oli löy-tää julki ilmaistuja sekä toiminnan kautta ilmeneviä arvoja, jotka voivat poiketa toisistaan. Informanttien asuminen omistusasunnossa ja oman auton käyttäminen työmatkoilla kertoo lastenohjaajien keskiluokkaisuudesta. Informanttien perhe-keskeiset lomanviettotavat kertovat koti- ja luontoarvojen arvostamisesta. Toi-

---

<sup>146</sup> E1–11PA; E1–19PB; H1–5.

<sup>147</sup> Kuittinen 2008, 110–111.

minnan kautta lähimmäiseen suuntautuvia arvoja ilmeni määrällisesti vähän.<sup>148</sup>

Lastenohjaajat kokivat seurakuntayhtymässä PA vanhempiansa elämää kehystäneiksi arvoiksi Max Weberin luonnehtiman protestanttisen työetiikan, luonto- ja ympäristöarvot, lähimmäisen kunnioituksen, suvaitsevaisuuden, rehellisyyden ja tunneälyn.<sup>149</sup> Nämä arvot edellyttivät myötätuntoista asennoitumista ja toimintaa toisia sekä luontoa kohtaan. Näin koki perheensä arvot informantti, jonka koti oli ollut ortodoksinen:

Kunnioittaa vanhempia ja elinympäristöämme. Luontoa täytyy kunnioittaa, sieltä se ruoka pöytään tulee. Kierrätystä pitää käyttää säästää kulutuksissa sekä luonnon hyväksi tekemällä. Kunnioittaa lähimmäisiä ja olla suvaitsevia, rehellisiä sekä tunteiden tunnistamista. Työelämässä pärjättävä. Rahaa saa työtä tekemällä, että saa elätettyä perheensä. OMAT ARVOT. Emme ole määritelly mitään arvoja kummemminkin. Elän samaan tapaan kuin vanhempanikin. Oltava rehellinen ja otettava toisetkin huomioon.<sup>150</sup>

Informantin vanhempien arvomaailmassa ortodoksisuudesta huolimatta näkyvät protestanttinen työetiikka ja luontoarvot vahvana. Informantti koki seuraavansa vanhempiansa arvopolkua itsestään selvänä elämän ohjenuorana. Samoilla linjoilla luontoarvojen suhteen on toinenkin informantti, joka myös kokee omakseen kristilliset arvot määritellen ne kaiken toiminnan eettisiksi ja lähimmäisen huomioimista edellyttäviksi ohjeiksi. Kristilliset arvot edellyttävät hänen mielestään erityislaatuisten ihmiskäsityksen. Perhearvot ovat myös tärkeitä, koska arvot koetaan perheen yhteisinä. Informantin perheelle myös rehellisyys ja kotimaisen tuotannon suosiminen ovat tärkeitä arvoja:

Minun omiin arvoihini kuuluu myös luonnosta huolehtiminen, tykkäämme perheeni kanssa paljon kiertää kansallispuistoja ja luonnonpuistoja ym luonnon nähtävyyksiä. Kristilliset arvot ovat myös tärkeitä. Pidän tärkeänä opettaa lapsilleni kristillistä ihmiskäsitystä, oikeaa ja väärää, rehellisyyttä ja toisen huomioimista. Suomalaisuus ja suomessa valmistetut tuotteet. Pyrimme valinnoissamme huomioidaan kotimaisuuden.<sup>151</sup>

Informantin perheen arvot heijastelevat suomalaisiksi määriteltyjä arvoja. Kuten Klaus Helkama argumentoi, suomalaisten tärkeimpiä pysyviä ja sosiaalisena pääomana siirrettäviä kansallisia arvoja ovat luontoarvot sekä tasa-arvo, joka luo luottamuksen ilmapiiriä, innovatiivisuutta, tehokkuutta ja talouskasvua maahanamme. Helkama liittää protestanttisen työetiikan ja kutsumuksen ahkeruuteen, rehellisyyteen ja säästäväisyyteen. Näihin työarvoihin liitetään suoriutumis-, yh-

---

<sup>148</sup> E1-11PA; E1-19PB; H1-5.

<sup>149</sup> E1-11PA.

<sup>150</sup> E2PA.

<sup>151</sup> E5PA.

denmukaisuus- ja itsekurin vaatimukset. Tämä on harhakäsitys suomalaisten arvoista, koska Helkama toteaa työarvojen arvostuksen jakaantuvan eri kansanryhmissä, eivätkä työarvot ole enää niin arvostettuja, kuin ollaan kuviteltu. Informantin mainitsema rehellisyysarvo perustuu protestanttiseen itsetutkiskeluun.<sup>152</sup>

Seuraava informantti reflektoi omien, kristillisten arvojensa periytyvän omilta vanhemmiltaan. Informantti määrittelee kristilliset arvot lähimmäiseen suuntautuneiksi armon ja rakkauden kautta:

Vanhempien arvoja ovat toisten ihmisten kunnioittaminen kunnioittaminen ja arvostaminen. Äidin arvot pohjautuva pitkälti kristilliseen arvopohjaan. Omat arvoni tulevat pitkälti vanhemmiltani opituista arvoista. Toisten kunnioittaminen on suurin arvoja minulla. Työpaikan arvoja ovat kestävä kehitys ja kristilliset arvot, mm. ihmisten kunnioitus, anteeksi anto ja lähimmäisen rakkaus.<sup>153</sup>

Hän näkee kristilliset arvot ympäristöarvojen lisäksi myös työpaikkansa edustamina arvoina, kuten seuraavakin informantti toteaa. Ihmisten kunnioitus arvona laajenee kodissa koeteltuna suvaitsevaisuudeksi:

Minun isäni oli Taistolainen hän opetti aina hyväksymään ihmiset myös heikompisaiset. Hän myös itse hyväksyi minut, kun tulin uskoon 16 v. Äiti kyllä sanoi, että isää et sitten käännytä, joten emme isän kanssa uskosta kinnaneet. Hän kyllä totesi ystävälleen, että tuo on semmosta nuoruuden intoa. Äitini oli suvaitsevainen molempiin suuntiin. Kävin lapsena pyhäkoulua ja tyttökerhoa, mutta partioon ei isä minua päästänyt. Minä olen kristitty, joten arvoni ovat sen mukaiset. Olen työssäni saanut toteuttaa omaa kristillistä näkökantaani, kun seurakunnassa ja töissä on samanlaiset arvot.<sup>154</sup>

Suvaitsevaisuuden osoittaminen toiseutta kohtaan on postmodernin ajan vaatimus. Informantti kokee suvaitsevaisuusarvon periytyvän lapsuudenkodista. Kirkon työntekijät seuraavat kirkon suvaitsevaisuuteen liittyviä linjauksia työssään, joskin henkilökohtaiset näkemykset voivat vaihdella. Olli-Pekka Vainio määrittelee suvaitsevaisuuden tietoiseksi päätökseksi olla puuttumatta sellaisen asian tilaan, jota ei itse hyväksy. Hän näkee suvaitsevaisuuden ilmentyvän omasta ryhmäidentiteetistä eroavan ryhmän halveksuntana, relativismina, hyväksyntänä tai välinpitämättömyytenä. Suvaitsevaisuuden merkitys arvona latistuu, jos erilaisuuksien välinen reflektiivinen dialogisuus katoaa.<sup>155</sup>

Vainion mukaan suvaitsevaisuuteen johtavia älyllisiä hyveitä ovat nöyryys, viisaus, tarkkuus, hyväntahtoisuus, oppimisvalmius, lujuus, kritiikinsietokyky ja

<sup>152</sup> Helkama 2015, 112, 116, 125, 130, 132, 142, 146, 148, 163, 165.

<sup>153</sup> E2PB.

<sup>154</sup> E13PB.

<sup>155</sup> Vainio 2013, 182–193.

rehellisyys. Suvaitsevaisuutta tuottavat myös kärsivällisyys, avoimuus ja totuudellisuus. Länsimaisessa yhteiskunnassa suvaitaan erilaisia näkökantoja, mutta paheilla ylläpidetään epätasa-arvoisia kilpailujärjestelmiä sekä tuottavuutta. Vainio olettaa kirkon, perheiden ja muiden pienyksiköiden keskittyvän hyveiden todeksi elämiseen.<sup>156</sup> Informanttien arvomaailman yhteiseksi tiivistää kommentti: ”Arvot: -Toisten kunnioittaminen erilaisuuksista huolimatta. Kaikki saman arvoisia. -Tee toiselle niin kuin haluaisit että muut tekisivät sinulle.”<sup>157</sup> Tämä informantin toteamus viittaa Raamatun eettisen ohjeen lisäksi myös muissa uskonnoissa ilmenevään kultaiseen sääntöön, joka nimeää ihmisen oikeina pidettyjen tekojen perusteeksi toiseuteen eläytymisen.

Arvomaailmat voivat olla paikallisia, koska informanttien alueellisissa, henkilökohtaisiksi ilmaistuissa arvoissa esiintyi paljon samankaltaisuutta. Seurakuntayhtymän PA ja PB suurin ero informanttien omissa arvoissa liittyy työn arvostukseen, koska yhtymän PA informantit arvostivat enemmän protestanttista työetiikkaa arvona kuin suuremman kaupunkiyhtymän informantit. Luontoarvot ja suomalaisuuden arvostus eriteltiin julkituotuina arvoina selkeämmin maaseutu-kaupungin seurakuntayhtymän PA informanteilla. Perhearvot olivat vahvasti läsnä molempien alueiden informanttien kokemuksissa. Kaupunkiseurakuntayhtymän PB lastenohjaajien arvomaailmassa ihmiskeskeiset, lähimmäisen parhaaksi suuntautuneet arvot korostuivat.<sup>158</sup>

### 3.1.2. Työpaikan arvot

Kirkolla on organisaationa omanlainen arvoihin ja historiaan perustuva kulttuurinsa, jossa Scheinin mukaan uskomukset muodostavat säilyttävän ytimen muutoksissa. Organisaatiokulttuurin työalakohtaiset pienkulttuurit muokkaavat jäsentensä tapoja ajatella, tuntea ja toimia.<sup>159</sup> Geert Hofsteden mukaan arvojen läpäisemä, kansallinen ja rituaalinen organisaatiokulttuuri on symbolinen, emotionaalinen ja sosiaalinen struktuuri, joka on suhteellisen pysyvä ja hierarkiatasoltaan vaihteleva. Organisaatiokulttuurissa joko arvostetaan prosessuaalisuutta tai tulosvastuullisuutta, työtä tai ihmistä työn takana. Organisaatiokulttuurissa samaistutaan joko orga-

---

<sup>156</sup> Vainio 2013, 182–193.

<sup>157</sup> E19PB.

<sup>158</sup> E1–11PA; E1–19PB.

<sup>159</sup> Schein 1987, 22, 24–25.

nisaatioon tai työhön.<sup>160</sup> Arvoja tarkastelemalla voidaan huomata työntekijän identiteetin suuntautuminen työ- tai organisaatiokeskeiseksi. Informantti kokee kirkko-organisaationsa samaistuvan työhön arvoiltaan: ”Työpaikkani A seurakunnan arvot ovat mielestäni: hyvä työilmapiiri ja työssä jaksaminen.”<sup>161</sup>

Kuten arvoja käsittelevässä kappaleessa mainitsin, Hofsteden feminiini työ-kulttuuri on luonteeltaan sosiaalisten kontaktien ja neuvottelun merkitystä korostava. Siinä hallitsevia arvoja ovat oikeudenmukaisuus, tasapuolisuus ja nöyryys, joita pidetään ideaaleina kirkon arvoina.<sup>162</sup> Osa lastenohjaajista osoitti tunnistavansa organisaationsa toiminnan perustaksi julkisesti ilmaistuja arvoja, kuten Pyhän kunnioituksen. Émile Durkheim erottaa pyhän ryhmän ideaaliksi ja profaanin omien intressien alueeksi<sup>163</sup>.

On mielenkiintoista todeta, että lastenohjaajista enemmistö seurakuntayhtymässä PA ei viitannut yhteiseen arvotyöskentelyyn tai työpaikkansa julkisiin arvoihin, jotka vastasivat koko kirkon Meidän kirkko 2015–strategian arvoja pyhän kunnioitus, vastuullisuus, oikeudenmukaisuus ja totuudellisuus. Pyhän kunnioitus tarkoittaa kolmiyhteisen Jumalan, Jeesuksen erityislaatuisuuden, ihmisen syntisyyden ja muiden uskontojen pyhään ojentautumisen tunnustamista. Vastuullisuus edellyttää kestävästä kulutuksesta ja luomakunnan, lähimmäisen ja kohtuullisuuden huomioimista arkielämässä. Oikeudenmukaisuus toteutuu tasapuolisessa heikkojen ja marginaaliryhmien puolustamisessa. Totuudellisuus tekee julistuksessa ja arkipäivän uskossa kirkon toiminnasta läpinäkyvää.<sup>164</sup>

Informantit näyttävät sisäistäneen osia organisaationsa julkilausutuista arvoista, kuten oikeudenmukaisuuden osaksi omaa arvomaailmaansa. Seurakuntayhtymä PB oli lisännyt omiin, julkisiin arvoihinsa armollisuuden edellisten kirkon yleisarvojen lisäksi. Nämä arvot yhdessä suuntautuvat lähimmäisen hyväksi. Haastateltujen mielestä seurakunnan arvot ovat yhteisissä työskentelyissä määritellyjä kristillisiä ideaaliarvoja, joita olivat esimerkiksi ”rakkaus, ilo, avoimuus, läsnäolo, rakkaus, oikeudenmukaisuus, välittäminen ja luotettavuus”.<sup>165</sup> Kokemus työpaikan strategiatyöskentelyn kautta tuotettujen, ilmaistujen ja käytännössä todentuvien arvojen ristiriidasta tulee seuraavassa kommentissa näkyväksi:

Mitkä on laitettu arvioksi Swotissa, eivät välttämättä ole käytännössä sitä, en allekirjoita niitä. Avoimuus, läsnäolo, rakkaus, oikeudenmukaisuus, luotettavuus. Ei

<sup>160</sup> Hofstede 1993, 257–260, 270.

<sup>161</sup> E5PA. Seurakuntayhtymän nimi korvattu kirjaimella A.

<sup>162</sup> Hofstede 1993, 135–137.

<sup>163</sup> Durkheim [1912] 1980, 283.

<sup>164</sup> E1–11PA; Meidän kirkko 2015 2007, 35–36.

<sup>165</sup> E1–19PB; H1; H2; H3; H4; H5.

ole oikeudenmukaisuutta, ei täyty. Eikä läsnäolo ja avoimuuskaan. Jos olet avoin, sinulle nauretaan. Rakkaus, no just. Hyviä arvoja ne ovat, mutta niitä kohti on vielä matkaa.<sup>166</sup>

Seurakuntien paikallisten ja kirkon ilmaistujen arvojen vaihtelevuus aiheuttaa sopeutumiskitkaa osalle työntekijöistä. Yleisesti kirkon strategiatyöskentelyn johtavaksi piirteeksi muodostuu ajan hermolla muuttuminen, koska esille nostetut arvot suuntaviivana kohti vuotta 2020 poikkeavat vuoden 2015 tavoitearvoista. Kohti vuotta 2020 kirkko käy ”Kohtaamisen kirkossa” arvojen usko, toivo ja rakkaus kautta. Arvojen sisällöt ja tavoitteet avattuna summataan strategiassa ihmisen jumalasuhteeseen, Jeesukselta saatuun lupaukseen tulevaisuudesta ja Pyhän Hengen tuomaan rakkauteen kristityn elämän perustana. Julistus, universaalin uskon yhteyden luominen ja ylläpito näyttäytyvät kirkon päämääränä tässä strategiassa, joka kannustaa rohkeisiin muutuskokeiluihin, sekä viestinnän ja arvoimagon kehittämiseen ihmisten tavoittamiseksi käytännössä.<sup>167</sup>

Yksi informantti yhdistää työpaikan arvot lastenohjaajien ammattikunnan ”Vahvat juuret, kantavat siivet –Kirkon lastenohjaajan ammatilliset arvot ja etiikka”<sup>168</sup> ja yhteiskunnallisen sektorin kasvatusarvoihin<sup>169</sup> kirkko-organisaation julkisten arvojen sijasta.<sup>170</sup> Tällöin työpaikan arvot on tulkittu koskemaan työn sisältöjä tai ammattia, ei itse organisaation toiminnan perusteena olevia arvoja. Samaistuminen on tässä tapauksessa työkeskeistä.

Lasta itseisarvona ja lapsilähtöisyyttä arvostetaan omassa työtiimissä, seurakunnassa laajemmin tasa-arvo ja kollektiiviset normit nähdään arvostettuina, kuten tässä kommentissa ilmaistaan: ”Työpaikalla arvostamme lapsen koskemattomuutta, lapsen kokemusta sekä ajatuksia, yhteisiä pelisääntöjä sekä tasa-arvoa.”<sup>171</sup> Tämä kokemus myötäilee kirkossa toteutettavaa lapsivaikutusten arviointia, jossa toimintaa suunniteltaessa otetaan huomioon toiminnan lapsiin kohdistuvat vaikutukset ja lasten mielipiteet. Seurakunta tarjoaa turvalliset, tasa-arvoiset ja kiireettömät toiminnan puitteet lapsille toteuttaa hiljentymistä hengellisen kasvun edistämiseksi. Ammattilaisten ja vapaaehtoisten monialaista tiimiyhteistyötä suunnataan kasvatuskumppanuudessa koko perheen etujen hyväksi.<sup>172</sup>

---

<sup>166</sup> H1.

<sup>167</sup> Kohtaamisen kirkko 2020 2014, 16–17, 26.

<sup>168</sup> Ks. Vahvat juuret, kantavat siivet - Kirkon lastenohjaajan ammatilliset arvot ja etiikka s.a.

<sup>169</sup> Ks. Varhaiskasvatuksemme toiminta-ajatus, arvot ja keskeiset toimintaperiaatteet s.a. Perustuu vuonna 2013 voimassa olleeseen Opetushallituksen varhaiskasvatussuunnitelmaan.

<sup>170</sup> E2PA.

<sup>171</sup> E4PB.

<sup>172</sup> Ks. LAVA s.a.



Lastenohjaaja sisäistää työpaikan ideaalit arvot, mutta aikakauden talousarvoihin kytkeytyvät muutokset seurakuntaorganisaatiossa herättävät kritiikkiä:

Työpaikallani vallitsee lähtökohtaisesti samanlaiset arvot kuin itselläni on, joten ristiriitaa ei tässä mielessä ole. Joissakin asioissa olen huomannut työilmapiiriin kuitenkin koventuneen ja talousasiat saavat mielestäni liian suuren sijan hengellisten asioiden kustannuksella.<sup>173</sup>

Tämä huomio on tuottanut tarpeen vertailla omaa yhteisöllistä, työpaikan ja yleistä arvomaailmaa keskenään:

Itselleni erittäin tärkeitä asioita ovat perhe, suku ja muut ihmissuhteet. Toivon, että maailma olisi inhimillisempi ja lempeämpi paikka, jossa kilpailu ei olisi sellainen hyve kuin se nykyisin on. Itseltäni kilpailuvietti tuntuu puuttuvan melkein kokonaan. Haluan mieluummin toimia yhdessä toisten kanssa niin kotona kuin työyhteisössä ja muuallakin.<sup>174</sup>

Eräs informantti koki hyväksi, kun työpaikan arvomaailma ei ole liian radikaali: ”Kultainen keskitie on myös yksi arvo. Ei siis äärilaitoja.”<sup>175</sup> Tasapuolisuuden ja hyväksynnän arvoilmapiiri on strateginen valinta, jolla pyritään pitämään laadultaan moninainen jäsenistö kirkossa.

## **3.2. Lastenohjaajien seurakuntakäsitys**

### **3.2.1. Seurakunnan tehtävä lastenohjaajien kokemana**

Tässä osiossa tutkitaan seurakuntakäsityksen kautta lastenohjaajien kutsumuksen, ammatti-identiteetin ja organisaatioidentiteetin yhteyttä. Informanttien mukaan ”Seurakunnan tehtävä on opettaa kristinuskoa.”<sup>176</sup> tai ”Pyhän jakaminen tapahtui pa se: jumalanpalveluksessa, nuorten illassa, päiväkerhossa, leirillä tai ihan missä vaan seurakunnan tilaisuudessa.”<sup>177</sup> Osa informanteista lainasi seurakunnan tehtävän kuvan paikallisseurakuntansa julkisesta strategiasta. Tällaisen aineiston tulkin- ta oli haasteellista, koska suora lainaus ei kerro organisaation julkisen imagotyön kautta esittämien tehtävien sisäistämisen tasosta. Suurin osa informanteista ilmaisi oman näkemyksensä seurakunnan tehtävästä. Seurakuntakäsitys määrittyi yhtymässä PA kahden, yhtä aikaa läsnä olevan komponentin kautta. Seurakunnan päätehtäväksi koettiin julistustyö, sekä kaikki ikäluokat kattavan hengellisen yhteisön

---

<sup>173</sup> E3PA.

<sup>174</sup> E3PA.

<sup>175</sup> E1PB.

<sup>176</sup> E9PA.

<sup>177</sup> E8PA.

tuottaminen.<sup>178</sup> Tämä näkemys viittaa hengelliseen seurakuntakäsitykseen, kun taas seurakunnan tehtäväksi koettu heikkojen auttaminen yhteistyökumppaneiden kanssa viittaa diakoniseen seurakuntakäsitykseen.

Kirkon lapsityön kulmakivenä toimii kaste- ja lähetyskäsky, minkä informantit kokivat koko kirkon tehtäväksi:

Seurakunnan ja kirkon päätehtävä on evankeliumin levittäminen kaikkialle, jokaiselle ihmiselle, sekä huolehtia erityisesti ihmisten hengellisestä ravinnosta ja yhteydestä toinen toisiinsa. Tämän tehtävän tulisi kattaa kaikki ihmiset vauvasta vaariin. Lisäksi seurakunnan pitäisi huolehtia erityisesti heikoimmassa asemassa olevista, yhteistyössä muiden toimijoiden kanssa.<sup>179</sup>

Seurakunnan päätehtävä on toteuttaa kaste- ja lähetyskäskyn kehotusta. Evankeliumin levittäminen, opetus kristillisistä arvoista, perinteistä. Srk:n tehtävä on myös palvella ihmisiä ja osoittaa rakkautta kaikkia ihmisiä kohtaan. Kirkko on hyvä työpaikka, joskin rikkiäisiä ihmisiä täynnä sekin. Sanoma on kuitenkin oikea, jos se pidetään alkuperäisenä.<sup>180</sup>

Informantit erottavat ideaalin ja todellisen, ihmisistä koostuvan kirkon toisistaan ja samaistuvat ideaalin kirkon edustamaan seurakuntakäsitykseen. Durkheimin mukaan yhteisön uudistumisdynamiikkaan kuuluu luonnollisesti ideaalin luominen. Yhteisössä vaikuttavat yhtä aikaa abstrakti ideaali käsitys itsestä yhteisönä ja sen vastakkainen reaaliyhteisö.<sup>181</sup>

Seurakuntayhtymän PA alueella kokemukset seurakunnan tärkeästä tehtävästä maaseudun elävöittäjänä korostuivat johtuen kaupungin sijainnista maaseudun kupeessa. Tämän seurakuntakäsityksen mukaan yhteisön jäsenten kokonaisvaltaista hyvinvointia tuetaan seurakunnan järjestämällä toiminnalla. Seurakunta on korvannut kaupungin kasvatusta ja hoitotyömuodon tuottajana. Lastenohjaajan kokemuksen mukaan hengellisyys näkyy kirkon kasvatustoiminnassa, joka ei poissulje tehtävän työn yhteiskunnallista arvostusta:

Tukea seurakuntalaisten hengellistä ja maallista hyvinvointia. Järjestämällä monipuolisesti toimintaa ja tilaisuuksia heille. [...] kaupunki ei järjestä iltapäivätoimintaa X:ssä eikä Y:ssä, seurakunta järjestää näillä alueilla sen. Näin kohtaamme niiden alueilla lapsiperheitä ja voimme olla tukena ja kasvatuskumppanina heille, myös kristillisessä kasvatuksessa. Tämä työ on erittäin arvostettua näillä alueilla.<sup>182</sup>

---

<sup>178</sup> E1–11PA.

<sup>179</sup> E3PA.

<sup>180</sup> E1PB.

<sup>181</sup> Durkheim [1912] 1980, 374.

<sup>182</sup> E1PA. Kaupungin kylien nimet korvattu X- ja Y-kirjaimilla anonymiteettisistä.

Informantin ilmaisema seurakuntien osallistuminen yhteiskunnan kasvatus- ja hoitotyöhön marginaalisilla agraarialueilla myös muutoksissa perustuu kirkon Raamatun tulkintaan. Kuten Heikki Pesonen ja Kari Vesala toteavat, kirkon teologinen syy osallistua maaseudun elävöittämiseen rakennemuutoksissa perustuu näkemykseen Jeesuksesta agraarikulttuurikontekstista nousseena marginaaliryhmien puolesta puhujana. Maaseutu voidaan nähdä myös luomakuntana, jota ihmisen tulee Raamatun mukaan kultivoida tilanhoitajan roolissa. Paikallisseurakuntien lapsi- ja perhetyö on yksi työmuodoista, jonka kautta tätä maaseutua elinvoimaisena pitävää perustoimintaa toteutetaan.<sup>183</sup>

Pesosen ja Vesalan tutkimuksen mukaan seurakunnan työntekijät yleisesti kokevat tämän perustehtävän positiivisena asiana, joka hyödyttää sekä yhteiskuntapuolen, että seurakunnallisen puolen toimijoita. Mutta jos kyseeseen tulevat tavanomaisesta seurakuntatyöstä ja perustehtävästä evankelioimisesta poikkeavat laajemmat, yhteiskunnalliset ja konkreettisiin kehityshankkeisiin kohdistuvat taloudelliset investoinnit, seurakuntayhteisö ei välttämättä koe resurssiensa tai teologisen perustan oikeuttavan tätä toimintaa. Kyse on perustehtävän luonteen tulkintaeroista. Tämä näkökanta voi vaihdella silti paikallisen kontekstin, seurakunnan uskonnollisen erityisluonteeseen suhtautumisen ja yhteistyöperinteiden mukaan. Työntekijöiden motiivina yhteistyössä on lisätä paikallista hengellistä hyvinvointia. Ammatti-identiteetin osana kollektiivisen sielunhoidon painotus korostuu tässä tilanteessa. Paikallisen toimijuuden arvostaminen globaalia toimijuutta ihailevassa yhteiskuntamallissa voi tulevaisuudessa olla muutoksessa.<sup>184</sup>

### **3.2.2. Kokemuksia kirkosta instituutiona ja työpaikkana**

Kirkko-organisaation identiteetti on rakenteellisessa eriytymisessä määritelty erityislaatuiseena sen uskonnollisen ulottuvuuden vuoksi. Tämä ulottuvuus määrittää sen toiminnan reunaehdot rakennemuutosten aikana yhteiseen hyvään tähtäävissä yhteiskunnallisissa tehtävissä, kuten politiikassa, kasvatuksessa ja materiaalisissa sekä taloudellisissa investoinneissa. Pesosen ja Vesalan mukaan kirkon julkiseen agendaan on kuulunut vuosituhannen vaihteesta lähtien markkinatalouden ja kilpailun arvostelu, sielun ja ruumiin hyvinvoinnin ja eettisten kysymysten puolesta puhuminen niin arjessa kuin maata järkyttäneissä luonnononnettomuuksissa ja

---

<sup>183</sup> Pesonen & Vesala 2007, 14.

<sup>184</sup> Pesonen & Vesala 2007, 15, 110–114, 118, 127–128.

yhteiskuntarauhaa rikkovissa tapauksissa. Kirkko on panostanut yhteiskuntayhteistyöhön, diakoniaan ja ympäristönsuojeluun. Esimerkkinä tästä toimii kirkon paikallisseurakuntiin jaettava tunnustusdiplomi ympäristönsuojelukriteerit toteuttavasta toiminnasta, kuten organisoidusta kierrätyksestä.<sup>185</sup>

Uusliberalismin arvot rantautuvat myös kirkkoon lastenohjaajien uuden koulutuksen arvopohjan kautta. Seurakuntatyötä hinnoitellaan markkinataloudessa käytetyn ilmaisun mukaan asiakkaille. Säästöbudjettiin siirtyminen on ollut välttämätöntä toiminnan rahoituksen pienennyttyä. Symbolisen vaihtokaupan kannattamattomia yksiköitä lopetetaan informantin kokemuksen mukaan: ”Kerhoja on lopetettu aika tiuhaan tahtiin (ylläpito) kustannukset kiinteistöissä, säästöjä ☹ viimeksi nyt keväällä.”<sup>186</sup>

Kirkon kokeminen erityisenä työpaikkana näkyy informanttien reflektoinneissa, vaikka kirkko samanaikaisesti samaistetaan profaaneihin työpaikkoihin. Informantti koki kirkon erityiseksi ja arvokkaaksi työpaikaksi, mutta byrokraattiseksi ja jäsenilleen etäiseksi:

Työpaikkana kirkko on tehtävänsä takia erityinen ja siksi arvostan sitä omalla kohdallani enemmän kuin aiempia työpaikkojani. Päätöksenteko on liian byrokraattista ja hidasta. Toivon joskus, että seurakuntamme johtohenkilöt olisivat aktiivisemmin esillä, kun esim. paikallisessa mediassa ihmiset odottavat vastauksia tai hakevat tukea erilaisissa kysymyksissä.<sup>187</sup>

Kuten Geert Hofstede määrittelee, byrokratia tarkoittaa tiukkojen normien, aseman, vallan ja kvalifikaation muotoilemaa organisaatiomallia. Käytännön organisaatiot panostavat asiakkaisiin, markkinoihin ja tulokseen, kun normatiiviset keskittyvät byrokraattiseen, moraalisten ja luotettavien käytäntöjen noudattamiseen.<sup>188</sup> Työtehtävien kapea-alaisuus voi johtaa, kuten Antikainen, Rinne ja Koski huomauttavat, innovatiivisuuden kuolemaan toiminnan hukkuessa kasvavan byrokraatian alle.<sup>189</sup> Hierarkkinen malli etäännyttää kirkon toimihenkilöt sen jäsenistä.

Informantin kokemuksen mukaan kirkon ulkoinen imago ja käsitys sisäisestä organisaatioidentiteetistä eivät vastaa toisiaan: ”Kirkko työpaikkana on...monikakku päältä kaunis.”<sup>190</sup> Organisaation ulkoinen imago ja sisäinen, kulttuurisia käsityksiä ilmaiseva organisaatioidentiteetti määrittyvät organisaatiokulttuurissa, kuten Mary Jo Hatch ja Majken Schultz argumentoivat. Identiteetti heijastaa tois-

<sup>185</sup> Pesonen & Vesala 2007, 26–27.

<sup>186</sup> E2PA.

<sup>187</sup> E3PA.

<sup>188</sup> Hofstede 1993, 273–274, 371.

<sup>189</sup> Antikainen & Rinne & Koski 2006, 21.

<sup>190</sup> E9PA.

ten mielikuvia ja ilmaistulla identiteetillä on vaikutusta toisiin. Organisaatioidentiteetti häiriintyy, kun organisaatiokulttuuri ei ole yhtäpitävä sen imagon kanssa.<sup>191</sup> Informantit ilmaisevat työpaikkana ideaalin kirkon eroavan todellisesta:

Työpaikkana kirkko ristiriitainen, kirkon sanoma ei aina kohtaa työntekijää. Mutta olen tyytyväinen. Kirkko tosin hyvin muuttumaton ja stabiili. Arvostan kirkon edustamia arvoja siksi haluan olla kirkon työntekijä. Työpaikkana kirkko hyvin samankaltainen kuin muutkin työpaikat; samat ongelmat näkyvät myös kirkon sisällä.<sup>192</sup>

Kuten myös Edgar Schein argumentoi, informantin mainitsevat arvot ja käyttäytymistavat ilmentävät perusoletuksia organisaatiokulttuureissa. Työympäristön, kielen, ja käyttäytymisen merkitysten tulkitseminen perusoletusten löytämiseksi on haasteellista, mutta kirkon toimintaa linjaavia arvoja voidaan tarkastella. Ilmaistut arvot ovat ideaaleja ja voivat poiketa organisaation käytännön toiminnan ohjaavista realiteeteista,<sup>193</sup> kuten tämä informantti kokee:

Seurakunnan tehtävä:-olla heikompien puolella-korostaa pehmeitä arvoja kovassa maailmassa Kirkko instituutiona/työpaikkana -kirkko ei vedä, ei tule ihmistä lähelle-joskus liian tuomitseva ja julma-ei aina tasa-arvoinen.<sup>194</sup>

Vaikka kirkko on koettu vakaaksi arvoiltaan, on sen myös koettu olevan muutoksessa jäsenistönsä muuttuvien tarpeiden mukaan. Kirkkoa on pidetty sopeutuvaisena organisaationa: ”Työpaikkani arvot ovat kristillisen opetuksen mukaiset sopeuttaen nyky-yhteiskuntaan.”<sup>195</sup> Hatchin ja Schultzin mukaan liiallinen sopeutuminen jäsenten mielipiteisiin kadottaa osan organisaation kulttuurista ja identiteetistä<sup>196</sup>. Yhtenäinen identiteetti jää työntekijöiden haaveeksi, jos muutosta tapahtuu kirkon eriytyneillä toimialoilla epätasaisesti: ”Kirkko on aika jäykkä ja jähmeä, uudistusta saisi tapahtua joillakin aloilla. (ei varhaiskasvatuksessa, on tapahtunut koko ajan).”<sup>197</sup>

Myös muutoksen hidastaminen narsistisena ja sisäänpäin kääntyneenä identiteetin kommunikointina, kuten Hatch ja Schultz toteavat, on haitallista organi-

---

<sup>191</sup> Hatch & Schultz 2004, 378–379, 392, 396.

<sup>192</sup> E6PB.

<sup>193</sup> Schein 1987, 31–33.

<sup>194</sup> E3PB.

<sup>195</sup> E7PA.

<sup>196</sup> Hatch & Schultz 2004, 396.

<sup>197</sup> E8PA.

saatioidentiteetille<sup>198</sup>. Kuten tämä informantti asian ilmaisee, sitä se on myös työntekijöiden identiteetille:

Seurakunnan tehtävä on mielestäni kulkea seurakuntalaisten rinnalla keskellä heidän arkeaan. Mielestäni kirkko instituutiona ei saisi olla niin sisäänpäin lämpiävä, vaan enemmän ihan tavallisten ihmisten arjessa mukana. Työntekijöiden tulisi mielestäni enemmän jalkautua ulos seurakunnan omista ehkä joistakin ahdistavistakin tiloista. Onneksi tähän suuntaan ollaan menossa.<sup>199</sup>

Pohjavire seurakunnan työtoiminnan perusteiden muutoksessa avoimemmaksi on tämän informantin kokemuksen mukaan positiivinen:

Kirkon historia ei toki ole aina kovin mukavaa luettavaa, mutta silti kirkon pohjana ja perustana on Jumalan sana raamattu, josta nousee yli kaiken armo ja rakkaus. Niinpä myös kirkon epätäydellinen historia ja epätäydellisyys työpaikkana ovat asioita, joita pitää katsoa armollisesti...aina voi saada uuden mahdollisuuden aloittaa alusta.<sup>200</sup>

Informantin kokemus kirkosta epätäydellisenä työpaikkana peittyy teologisen armokäsityksen alle. Kirkkoon työpaikkana ollaan myös sen rajallisuudesta huolimatta tyytyväisiä. Kokemukset työpaikan olemuksesta ovat henkilökohtaisia, koska toisaalta kirkko näyttäytyy lastenohjaajien kokemuksissa spiritualiteetiltaan vahvana, tukea työntekijöille tarjoavana työpaikkana: ”Kirkko on minusta luonteva ja luotettava työpaikka, joka huolehtii myös työntekijöidensä henkisestä jaksamisesta yhteisten hartaushetkien ja virkistyspäivien muodossa.”<sup>201</sup> Informantti kokee kirkon työ kulttuurin ihmislähtöisenä, koska Hofsteden mukaan työlähtöisessä kulttuurissa ollaan suorituskeskeisiä, kun taas ihmislähtöisessä huolehditaan työntekijöiden jaksamisesta<sup>202</sup>.

Kirkon koetaan arvostavan lapsityötä ja pitävän sen sisältöjä sekä henkilöstön osaamista ajanmukaisena:

Koen, että kirkko on hyvin ajantasalla nykyisessä varhaiskasvatuksessa. Lapsi- ja perhetyötä arvostetaan ja lapsiryhmän koot ja työolot ovat ainakin PA seurakunnassa hyvässä arvostuksessa. Lisäksi koulutusta tuetaan ja annetaan mahdollisuus vuosittain osallistua koulutuksiin.<sup>203</sup>

Lapsityön arvostus ei näy lastenohjaajien palkassa. Kokemuksien mukaan kirkon työstä voidaan erottaa sen sosiaalinen, hengellinen ja materiaallinen taso. Hengel-

---

<sup>198</sup> Hatch ja Schultz 2004, 392–393.

<sup>199</sup> E7PA.

<sup>200</sup> E4PA.

<sup>201</sup> E10PA.

<sup>202</sup> Hofstede 1993, 272.

<sup>203</sup> E6PA.

listä kutsumustyötä sosiaalisessa kontekstissa tehdään matalalla palkkatasolla, kuten informantti toteaa: ”Työpaikkana koen kirkon olevan hyvä työpaikka, tosin palkkaus on huono.”<sup>204</sup> Hofsteden mukaan alempien statusluokkien naiset uhraavat itsensä muiden elättäjiksi työskennellessään alipalkatuilla aloilla. Heidän motiivinsa työn tekemiseen ei tule itseyden toteutuksen kautta.<sup>205</sup> Mutta ajattelevatko lastenohjaajat puhtaasti näin? Lastenohjaajien kokemuksista löytyy myös toiveita koskien palkkatason ja ammattikunnan osaamisen arvostuksen nousua kirkossa. Kuten Bourdieu argumentoi, kirkon työsuhteiden ja vapaaehtoistyön olemassaoloa sekä palkan pienuutta legitimoivat kutsumus ja uskonnollinen vaihtosuhteisuus. Palkka on symbolisesti kätkeyty työn suoritukseen, pyhä työ on päämäärä, joka pyhittää rituaalin tekijän. Erityisesti naiset jäävät helposti tämän patriarkaalisen työnjaon matalapalkkaisuuden valmiiksi asetettuihin uomiin.<sup>206</sup> Mutta palkkaus ei toimi lastenohjaajan kirkon työssä toimimisen päämotiivina.

### 3.2.3. Kirkon tehtävissä toimimisen perusteet

Ajattelen lähtökohtaisesti ihmisten aatemaailman toimivan heidän kirkossa työskentelynsä perusteena. Fowlerin teoriaa vasten tarkasteltaessa sekä kristinuskon ja politiikan mutkaton yhdistyminen yksilön aatemaailmassa kertoo informanttien yhdistävän uskonkehityksen vaiheen tuomasta kypsyystestä, johon liittyy myös kutsumuksen kokemisen mahdollisuus. Sekä politiikan, että kristinuskon ideologian yhdistäneitten informanttien ikäkaudet alkoivat 26-vuotiaista, mutta suurin osa asettui uomaan 36–45-vuotiaat ja sitä vanhemmat informantit.<sup>207</sup>

Kokemus hengellisen ravinnon saamisesta seurakunnasta korreloi vapaaehtoisen osallistumisen ja seurakunta-aktiivin ystäväpiirin kanssa. Kutsumuksen ja johdatuksen kokeminen korreloi aktiivisen seurakuntaelämän ja hengellisen kokemisen kanssa. Nämä aktiivisemmat hengellisyyden kokemukset ajoittuvat seurakuntayhtymässä PA yhdistävän uskon kohorttien aikaan.<sup>208</sup> Paikkakunnan PB uskonnollinen harrastuneisuus oli suhteessa informanttien määrään vähäisempää, vaikka se korreloi kirkon alalle suoraan suuntautumisen kanssa.<sup>209</sup> Haastatelluista

---

<sup>204</sup> E1PA.

<sup>205</sup> Hofstede 1993, 139.

<sup>206</sup> Bourdieu 1998, 183–184.

<sup>207</sup> E1–11PA; E1–19PB; H1–5.

<sup>208</sup> E1–11PA.

<sup>209</sup> E1–19PB.

yli 60-vuotiaat kokivat hengellisyyttä eniten<sup>210</sup>.

En halunnut kysyä suoraan informanteilta, kokivatko he kutsumuksen kirkon työssä toimimisen suoraksi syyksi tai kuinka he käsitteen itse ymmärtävät. Pidän tällaista kysymyksenasettelua liian johdattelevana, koska minua kiinnostivat Fowlerin teorian nykyisen kutsumuskäsitteen piilomerkitysten etsiminen teksteistä. Näihin liittyy ammattiin suuntautumisen motiivina<sup>211</sup> itsensä ja taipumustensa toteuttaminen.

Informanteista seurakuntayhtymässä PA vain yksi mainitsi kutsumuksen suoraksi työmotiivikseen<sup>212</sup> ja toinen puhui johdattuksesta kirkon työhön päätymissä syynä<sup>213</sup>. Seurakuntayhtymä PB:n informanteista kaksi tunsivat kutsumusta<sup>214</sup>. Haastatelluista yksi koki kutsumusta työhönsä, mutta täydennetyssä haastattelussa informantti kuvaili ymmärrystään käsitteestä: ”No se tarkoittaa mun mielestä sitä et halua niinku tehdä jotain tiettyä työtä joka tuntuu siltä omalta omalta sellalta mistä saisi semmosen tyydytyksen.”<sup>215</sup> Toinen haastateltu analysoi kutsumuskäsitettä henkilökohtaisen kiinnostuksen suuntaan:

No mun mielestä se kutsumus tarkoittaa sellasta että jos on jostakin asiasta kiinnostunut, paljon esimerkiksi ni haluaa lähteä tekemään sellasta työtä mihin tuntee kutsumusta. Tietysti se voi olla... lähtökohta siihen voi olla erilainen. Se voi olla hengellinen, eettinen, se voi olla erittäin suuren mielenkiinnon kohde, mitä työtä alat ajatella.<sup>216</sup>

Tällaisessa kutsumuksen määrittelyssä voidaan ajatella kutsumustyön olevan täyttymystä tuottavan mielenkiinnon kohde. Kun uskonnollisuus kattaa elämän kaikki osa-alueet, on Bernard Spilkan, Ralph Hoodin, Bruce Hunsbergin ja Richard Gorsuchin mukaan kutsumus työn motiivi<sup>217</sup>. Kutsumuksen kokemukselta tietoinen informantti on yhtä aikaa palkkatyössä kokiensa saavansa hengellistä ravintoa seurakunnasta, hän tekee vapaa-ajalla työsuhteeseen liittyviä tehtäviä, hänen perheenjäsenensä on töissä kirkossa ja ystäväpiiriin kuuluu aktiiviseurakuntalaisia. Hän reflektoi motiivejaan kirkon työntekijänä toimisesta:

---

<sup>210</sup> H1; H2.

<sup>211</sup> Kuten Erno Lehtinen, Jorma Kuusinen ja Marja Vauras esittävät, motivaatio tarkoittaa sisäistä tilaa, joka ohjaa valintoja, ylläpitää toimintaa ja saa aikaan käyttäytymistä. Se määrittää työhön tarttumisen ja toiminnan tehokkuutta, ajattelua, tunnetta sekä keskittymisen tasoa. Vaikuttamisen mahdollisuus lisää motivaatiota. Persoonallinen motiivi lähtee omasta kiinnostuksesta ja tilanmotiivi liittyy toimintahetken laatuun. Ulkoinen motiivi rinnastetaan paktoon ja sisäinen itsen vuoksi toimimiseen. Lehtinen & Kuusinen & Vauras 2007, 177–179.

<sup>212</sup> E5PA.

<sup>213</sup> E3PA.

<sup>214</sup> E8PB; E15PB.

<sup>215</sup> H1.

<sup>216</sup> H3.

<sup>217</sup> Spilka & Hood & Hunsberg & Gorsuch 2003, 176.



Olen itsekin miettinyt, miksi haluan olla töissä kirkossa. Minulla on työhistoriaa takana melkein kaksikymmentä vuotta ja välillä tulee mietittyä, että haluanko tehdä tätä työtä eläkeikään asti. on kuitenkin vaikea kuvitella itseni muualle töihin kuin seurakuntaan. Koen, että *olen saanut kutsumuksen* tähän työhön ja haluan olla palvelemassa Jumalaa. Haluan antaa Jumalalle käyttöön ”käteni” jotta Hän voisi toimia niiden kautta. Koen, että minun on hyvä olla kirkossa töissä.<sup>218</sup>

Kutsumus on koettu haluamisen tunteena tiettyihin työtehtäviin kirkossa myös seuraavan informantin kommentissa: ”Ajattelen kutsumuksen olevan jonkinlainen ”sisäinen” halu/pakko hakeutua johonkin työhön tai tehtävään. Varsinkin esim. lähetystyö.”<sup>219</sup> Informantti ei koe, että hänellä olisi muita vaihtoehtoja harjoittaa ammattia. Kutsumus käsitetään Jumalan palveluksi, Jumalan työtoverina toimimiseksi. Jumala toimii kutsumuksessa passiivisen informantin kautta<sup>220</sup>, jolloin informantilla on välittäjän rooli. Kristillisessä teologiassa Jeesuksella on (lat.) mediatorin rooli Jumalan armon välittäjänä. Informantin ammatilaiskäsitys muistuttaa uskonnossaan tärkeän jumalallisen hahmon tehtäväkuvaa. Timo Vaskon mukaan Lutherin teologiassa Jumalan työtoveruus toteutuu kutsumuksessa tietoisesti tai tiedostamatta. Informantti E5PA tiedostaa Fowlerin näkemyksen mukaisen kutsumuksen. Kutsumusta toteutetaan uskonnon laadusta, ammatista tai paikasta riippumatta universaalisti. Kutsumuksessa ihminen on Jumalan luomistarkoituksen välittäjä toisten ihmisten palvelijan roolissa.<sup>221</sup>

Johdatus kirkon töihin suuntautumisen syynä on käsitetty myös passiivisena vastaanotetuksi kokemukseksi:

Haluan tehdä työtä kirkossa siksi, että koen saaneeni tämän työn johdatuksena ja koska se edustaa itselleni tärkeitä asioita; toisista huolehtimista ja välittämistä, evankeliumin eteenpäin viemistä. Haluan tehdä työtä ihmisten parissa omalla persoonallani.<sup>222</sup>

Myös kokemukset itselle tärkeiden asioiden ja seurakuntatyön linjojen samansuuntaisuudesta sekä omien ominaisuuksien käyttämisestä työvälineenä kulkevat

---

<sup>218</sup> E5PA.

<sup>219</sup> H2.

<sup>220</sup> E5PA. Kokemus kutsumuksesta passiivisesti vastaanotettuna ja elämänsuunnitelmia selkeyttävänä tapahtumana muistuttaa William Jamesin kääntymyskokemuksen määritelmää. Kutsumuksessa lähimmäiseen suuntautuminen korostuu aineistonäytteissä. Jamesin mukaan kääntymiskokemus on joko asteittainen tai yllättävä tapahtuma, joka johtaa moraaliseen muutokseen, itsetunnon paranemiseen, onnellisuuteen ja itseyden eheytymiseen uskonnollisten totuuksien oivaltamisen kautta. Kääntymiskokemukseen liittyy kokemus Jumalan puhuteltavana olemisesta, minkä seurauksena empatiakyky kasvaa, sisäinen itse koetaan aidoksi ja ennen marginaalissa sijainneet uskonnolliset ideat ja päämäärät muuttuvat henkilökohtaisen voiman, toiminnan ja merkityksenannon keskuksiksi. Tunteet ovat tärkeässä asemassa. James 1929, 186–187, 191, 193, 195–196. Kokemus, kuten myös Fowlerin kutsumus liittyvät luonnolliseen henkiseen kypsymiseen.

<sup>221</sup> Vasko 1991, 148.

<sup>222</sup> E3PA.

johdatuksen kokemuksen vierellä motiiveina toimia kirkon työssä. Pelkkä passiivinen Jumalan työvälineenä oleminen ei siis ole riittävä syy työpaikan ja-alan valintaan. Tämä idea korreloi Fowlerin muuttuneen kutsumuskäsityksen kanssa, jossa kohtalonomainen itsen toteutus menee muiden työmotiivien edelle. Tämä kertoo myös itsen ja organisaation arvomaailmojen samankaltaisuudesta ja positiivisena koetun organisaatioidentiteetin sisäistämisestä. Hyvin sisäistetty luterilainen ja Fowlerin näkemys kutsumuksesta lähimmäiseen suuntautumisena on myös motiivina kirkon työhön sitoutumisessa.

Työmotiiveiksi yhteisten arvojen lisäksi mainitaan myös lakihenkinen kokemus uskosta kirkon edustamiin uskonkappaleisiin ja kokemus Raamatun erehdyttämättömyydestä organisaation arvojen perustana:

Toimin kirkossa lastenohjaajana, koska uskon kolmiyhteiseen Jumalaan, Isään, Poikaan ja Pyhään Henkeen. Työpaikkani arvot ovat samat ja pohjautuvat raamattuun, joka on minulle Jumalan puhetta ja sanaa.<sup>223</sup>

Fowlerin kutsumuksessa sisäistetään organisaation toiminnan peruspilarit, kuten informantin pyhää kolminaisuutta korostava kokemus osoittaa. Lastenohjaajien työ pohjautuu Raamatun lähetyskäskyyn. Juhani Forsbergin mukaan luterilaisen missiologian perustana kuuluu olla muutoksissa kristologian sijasta kolminaisuusoppi, vaikka sen merkitystä pidetään vaikeasti ymmärrettävänä ja taantumuksellisenä uudistuvassa ekumeenisessa julistustyössä. Kolminaisuusopin korostaminen työn perustana oikeuttaa koko kirkkoyhteisön diakonisen, uskon ja rakkauden lähetystehtävän toteuttamisen kohti kokonaisvaltaiseksi käsitettyä ihmistä.<sup>224</sup> Ihmisen kokonaisvaltaisella huomioimisella kutsumuksessa on positiivisia vaikutuksia informantin mukaan: ”Jossain määrin kutsumus voisi olla myös halu tehdä hyvää ja ”parantaa” jonkun elämää”<sup>225</sup>.

Työelämässä hengellinen ja idealistinen motiivi voivat identiteettikriisissä kadota inhimillisen vajavaisuuden alle, mutta rakkauden kutsumus koskee myös työntekijöitä tässä kokemuksessa:

Jossain vaiheessa elämäni n. 20-25v. olen kamppailut aiheen ”voiko näin epäkelpona toimia seurakunnan työntekijänä-kriisin”. Kriisin seurauksena irtisanouduin[...] haluan toimia seurakunnassa koska raamatussa juuri syntisten takia Jeesus kuoli ristillä, ei täydellisten... Haluan myös kulkea erilaisten ihmisten rinnalla hyväksyen heidät sellaisina kuin he ovat. Olen itse saanut kokea, että kelpaan täl-

---

<sup>223</sup> E4PA.

<sup>224</sup> Forsberg 1991, 129–134.

<sup>225</sup> H2.

laisena vajavaisena ja epätäydellisenä ihmisenä Jumalan perheeseen. Siksi niin työssäni kuin vapaa-ajallakin haluan olla Jumalan käytössä.<sup>226</sup>

Motiivina kirkon työhön näyttäytyy myös tässä lähimmäiseen suuntautuminen itseä koskettavan, seurakuntayhteydessä koetun suvaitsevaisuuden kokemuksen kautta. Organisaatioidentiteetin kokeminen hengellisenä armon yhteytenä ei rajoitu työaikakehykseen, mikä voi aiheuttaa hankausta informantin ammatti-identiteetin ja uskonnollisen identiteetin välille. Työajattomuuden kokemusta voidaan verrata menneen agraarikulttuurin aikakäsitykseen, jossa työ- ja vapaa-aika eivät olleet eriytyneet toisistaan. Kuten Hofstede argumentoi, organisaatioon samaistuva rakentaa identiteettinsä edustamansa instituution kautta, jonka arvot ja normit läpäisevät myös henkilökohtaisen elämänkontekstin. Organisaatiolle annetaan valtaa suhteessa työntekijän perhe-elämään ja tulevaisuuteen. Työhön samaistuvat antavat organisaatiolle vain osaamisensa.<sup>227</sup>

Kutsumuksen kohteeksi on koettu myös yksittäinen työn erikoisalue: ”Pidän luovasta työstä ja tunnen sen kutsumustyönä”<sup>228</sup> tai ”Koen myös vahvaa kutsumusta kehitysyht. työasioihin sekä ihmisoikeuskysymyksiin.”<sup>229</sup> Kuten teoriaosuudessa mainitsin, Fowlerin kutsumuksessa oikeudenmukaisuus koetaan vahvana. Kirkon töihin on myös ajauduttu: ”Kirkon työntekijäksi päädyin ihan sattumalta. Hain työpaikkaa, kun pidän lapsista.”<sup>230</sup> Motiivina on toiminut mielenkiinto lapsia, mutta ei organisaatiota kohtaan. Kutsumuksessa voidaan myös kehittyä alun lapsiin, kasvatukseen ja kasvatuskumppanuuteen suuntautuneen maallisen motivaation laajetessa kirkon töissä uskonnolliseksi ja merkitykselliseksi:

Joo, no semmonen mun kohdalla se kutsumus kyllä tarkoitti. heh..(hymähtää) tarkoitti niinku lastenohjaajaksi ryhtymisessä semmosta että mä rakastin lapsia [...] tai mä tiesin et mun työ tulee olemaan lasten kanssa. Et mul ei siinä vaiheessa ollu ollu kyllä mikään uskonnollinen kutsumus. tai henkinen tai hengellinen kutsumus kun aloitin lastenohjaajan työn vaan se oli rakkaus lapsiin ja halu jotenkin auttaa lapsia ja ja kulkee niitten rinnalla..lasten ja vanhempien rinnalla siinä kehityksessä ja siinä kasva.. kasvuvaiheissa [...] kirkon töissä ni tottakai se tulee sitte vahvempaa se hengellisyyski siihen ja sitte oppi oivaltamaan sitä et kuinka tärkeä se mahdollisuus lapselle antaa tämmöstä kristillistä kasvatusta ja hengellistä evästä.<sup>231</sup>

---

<sup>226</sup> E4PA.

<sup>227</sup> Hofstede 1993, 270, 272.

<sup>228</sup> E8PB.

<sup>229</sup> E15PB.

<sup>230</sup> E2PA.

<sup>231</sup> H3.

Kuten Fowler mainitsi, kutsumus voi kehittyä kokemuksen ja iän myötä. Se voi koskea myös suppeampaa, itselle lähellä olevaa kohderyhmää:

Tunneksä niinku kutsumusta nyt niinku vielä johonki, ku eläkepäivät lähestyy?<sup>232</sup>

Kyl mää..kyl mää varmaan varmaan niinkun just lastenlasten kautta koska he elävät kaikki hengellisissä kodeissa ja perheessä. Nii kyllä musta tuntuu, että on ihanaa että saan puhua heidän kanssa ja puhua ja lukee Raamattua ja sitte iltarukouksia ja iltarukouslauluja saa heidän kanssa laulaa niin mä koen, että se on edelleen sellasta kutsumusta tavallaan näitten lastenlasten kanssa.<sup>233</sup>

Kutsumus kääntyy informantilla pois vakituisen työsuhteen jälkeen omaa kasvua positiivisten kokemusten lisäksi rajoittavaksi koetusta kirkon työstä ja lapsista koskemaan omaa hengellistä kasvua:

Koetko vielä kutsumusta johonkin?<sup>234</sup>

No hengellisyyteen ja henkisyysyteen ni varmasti on syventyny edelleenkin vähän laajentanut sitä henkistä ja hengellisyyttä omassa elämässä.[...] No esimerkiksi olemme perustaneet viiden naisen kanssa meditaatioryhmän ja siellä pidämme (hymähtää) meditaatioita jokainen vuorollaan on enkelimeditaatiota on helmi-meditaatioita.[...] ne on semmosia henkisen kasvun..tuokioita ja sitten vähän psykologiaa ja vähän [...] New Age, mut se kuvastaa sitä että että tämmöne niinku laajempi käsitys tästä henkisyudesta on niinku tuntunu hylkäämättä missään tapauksessa niinku kirkon kirkon opettamia asioita mutta niinko (hymähtää) ..aatellaan et nyt mullon mahdollisuus ajatella avarakatseisemmin ettei ehkä niinku siellä vakituksessa kirkon töissä ollessa ei voinu oikein ajatella tai tuntu et ei halunnukkaan et se oli niinku et se riitti.[...] [O]n tullu sellasii henkisiä kokemuksia enemmän ku töissä ollessa kun nyt on aikaa.<sup>235</sup>

Tässä informanteille harvinaisessa uushenkisessä New Age-, gnostilaisuus- ja terapeuttisuus-pohjaisessa synkretistisessä enkeliuskonnossa Ole Jakob Madse-  
nin mukaan omasta elämästä otetaan vastuu. Ideana tämä muistuttaa uusliberalis-  
min ja neokapitalismin ajatusta yksilöstä oman menestyksensä mahdollistajana.  
Itseys on jumalan asemassa.<sup>236</sup> Informantti reflektoi muutoksen kokemuksessaan  
kutsumuskäsityksessä johtuvan iästä: ”et on myös tullu tämmösiä en tiiä liittykö  
se ikään”<sup>237</sup>. Informantti on Fowlerin teorian yhdistävän uskon monia ideologioita  
yhdistävässä vaiheessa. Myös uuden kutsumuskäsityksen mukainen itsen toteut-  
tamisen taipumus näyttäytyy tässä kokemuksessa. Kutsumus koetaan mielenkiin-  
non kohteen selkeytymisenä. Informantin mielenkiinnon kohde, uushenkisyys on  
tämän aikakauden itsen kehittämisen ja identiteettityön väline.

---

<sup>232</sup> K.K. eli haastattelija.

<sup>233</sup> H1.

<sup>234</sup> K.K.

<sup>235</sup> H3.

<sup>236</sup> Madsen 2014, 50.

<sup>237</sup> H3.

Organisaatioidentiteetin sisäistämisestä kertoo kirkon töissä toimimisen motiivina samankaltaiseksi koetut arvot: ”Haluan toimia kirkon työssä, koska kirkon sanoma ja tehtävä vastaa arvojeni. Työlläni on merkitys, työni on mielekäs-<sup>238</sup> tä.”<sup>238</sup> Työn perustana olevat arvot antavat siis merkityksen ja tätä kautta mielekyyden toimimiselle lastenohjaajana kirkossa. Antikaisen, Rinteen ja Kosken mukaan postmodernissa ajassa sosiaaliset hierarkiat ja identiteetit määritellään oman haluamisen kautta<sup>239</sup>. Aineistossa motiivit toimintaan ja valintoihin esitettiin usein juuri haluamisena. Haluamisen kohde voi olla jokin erityinen tai yleinen. Haluaminen ei kohdistu pelkästään omien etujen ajamiseen, vaan seurakuntakäsityksen mukaiseen maaseudun elvyttämiseen: ”Haluan toimia kirkon tehtävässä, koska mielestäni päiväkerho ja iltapäivätoiminta on kylälläni hyvin tärkeää toimintaa lasten hyväksi.”<sup>240</sup>

Tämä informantti kokee diakonisen perhetyön halunsa kohteeksi: ”Haluan olla mukana tekemässä tätä tärkeää työtä ja auttaa perheitä”<sup>241</sup>. Samoin kokee tämä kristityksi itsensä identifioiva informantti: ”Haluan omalla työpanoksellani tuoda toivoa ja iloa perheiden/lasten elämään. Koen, että kirkon tehtävissä voin olla vapaasti kristitty myös työpaikallani.”<sup>242</sup> Oman identiteetin kokeminen kristityksi on määrittänyt kirkon tehtäviin hakeutumista. Mahdollisuus toteuttaa itseään julistustyössä tämän identiteetin kautta on koettu tärkeänä: ”Haluan toimia kirkon tehtävissä, sillä haluan tehdä työtä jossa voin olla avoimesti kristitty. Haluan puhua Jeesuksesta ja kaikesta hyvästä jota Jumalalla on meille antaa.”<sup>243</sup> Sekulaari yhteiskunnallinen ilmapiiri redusoi uskonnot pelkiksi kulttuurisiksi ilmiöiksi, jolloin uskonnolliselle ihmiselle nousee tarve saada ilmaista omaa kristillistä vakaumustaan vapaasti ja julkisesti turvallisen kanavan kautta.

Oman persoonan käyttömahdollisuuksien korostaminen motiivina kirkon töissä toimimisessa viittaa ajatukseen kutsumuksen kokemisesta itsen toteuttamisena julistuksen, mutta myös kasvatuskumppanuuden kautta: ”Täällä saa työskennellä omalla persoonallaan, omia vahvuuksia käyttäen. Voi kohdata lapsia, perheitä ja heidän läheisiä Antaa heille kristillistä sanomaa ja olla yhdessä tukemassa heitä lapsen parhaaksi.”<sup>244</sup> Lähimmäisen parhaaksi kohdistunut kasvatustyö on

---

<sup>238</sup> E1PB.

<sup>239</sup> Antikainen & Rinne & Koski 2006, 265.

<sup>240</sup> E7PA.

<sup>241</sup> E14PB.

<sup>242</sup> E5PB.

<sup>243</sup> E15PB.

<sup>244</sup> E10PB.

aiemmin käsitetty kristinuskossa Jumalalta vastaan otettuna pyyteettömänä kutsumuksena, mutta siihen yhdistyy oman itsen toteuttamisen mahdollisuus ilman, että viitattaisiin Jumalaan persoonallisten vahvuuksien antajana, kuten informantti asian tiivistää: ”Nautin tekemästäni työstä. Saan toteuttaa itseäni ja omia vahvuuksiani.”<sup>245</sup>

### 3.2.4. Seurakunnan työntekijäksi tunnistamisen kriteerit

Informantin kokemuksen perusteella seurakunnan työntekijän tunnistaa kristillisyydestä: ”Seurakunta on työpaikkana erilainen kun muut, siltä osin, että on asioita, joita on otettava huomioon. On oltava jonkinlainen kristillinen pohja elämässä, ennen kuin voi tässä työssä toimia”<sup>246</sup>. Lastenohjaaja, joka edustaa montaa kristillisesti hyvänä pidettyä roolia, edustaa seurakunnan kasvatustyötä. Haastetta työidentiteetin kokoamiseen tuovat yksilön monet eri identiteetit, joita Blake Ashfordin ja Fred Maelin mukaan roolikriiseissä erotellaan yhdistämisen sijasta. Tämä voi johtaa tekopyhyyteen ja toisten identiteettien valikoivaan unohtamiseen. Roolikonflikti syntyy, kun organisaationaalisen identiteetin arvot, keinot ja päämäärät eivät kohtaa työryhmän identiteetin vastaavia. Yksilö tarrautuu itseään parhaiten määrittävään rooliin. Hän voi kieltää konfliktin mukautumalla sosiaalisen paineen osoittamaan rooliin tai häivyttää ristiriidan erottamalla identiteetit omille toimialueilleen. Yhtäaikaaisesti vaadittu suoriutuminen rooleissa laukaisee roolikonfliktin.<sup>247</sup>

Kuten seuraavan informantin kokemus kuvailee, Kimberly D. Elsbachin ja Roderick M. Kramerin mukaan yksilöllä on kognitiivinen taipumus ylläpitää positiivista sosiaalista identiteettiä organisaation ja oman identiteetin ollessa uhattuna. Tämä tapahtuu korostamalla kollektiivisesti hyvinä pidettyjä rooleja ja sosiaalisia kategorioita, joihin yksilö kuuluu organisaation lisäksi.<sup>248</sup> Yksi tällainen kategoria kristillisyydessä on hyvä äitiys, johon informantti viittaa muiden ihanneroolien lisäksi:

Joskus minusta tuntuu etenkin näin suht pienellä paikkakunnalla että otsani on täynnä erilaisia leimoja, mutta ne kaikki leimat ovat hyviä joita mielelläni kannan sillä ne ovat omien arvojeni ja oman elämäni näköisiä. On Päivähoitajan leima, lapsuudestani partiolaisen ja pyhäkoululaisen leima, MLL: n leima 17 vuoden ak-

---

<sup>245</sup> E12PB.

<sup>246</sup> E11PA.

<sup>247</sup> Ashford & Mael 2004, 147–148, 154. Kati Niemelän mukaan ammatti-identiteettiä ei uhkaa roolikonflikti, jos seurakunnan työntekijöiden roolit vastaavat ulkoisia odotuksia perheessä, työssä ja harrasteissa. Niemelä 2004, 23–28.

<sup>248</sup> Elsbach & Kramer 2004, 474–475.

tiivisesta vapaaehtoistyöstä joka edelleen jatkunee, ”ole ÄITI”-leima ja tämä Seurakunnan työntekijän leima. Ehkä on vielä monta muutakin leimaa, jotka eivät tule nyt mieleeni mutta ovat kuitenkin tärkeitä, kuten ainakin ”olen Vaimo”-leima. ☺ [...] Suomen valtion ymmärtämättömyys KotiÄitinä olemisen tärkeydestä pakottivat minut jo takaisin työelämään kun nuorimmainen oli vasta juuri 1v täyttänyt!!<sup>249</sup>

Peter L. Bergerin ja Thomas Luckmannin mukaan roolit luovat instituutiotunutta käytöstä, jota instituutiot ja roolit puolestaan kontrolloivat. Roolit edustavat sekä itseään, että instituutiota.<sup>250</sup> Tämä informantti oli reflektoinut kokemukseen kirkon työntekijän roolistigmoista, jotka hän nöyrästi kantaa omaan elämäänsä kuuluvina ja arvomaailmaansa sopivina. Roolit nähdään kutsumuksen eri puolina. Simo Peura on todennut Lutherin kutsumuskäsityksessä yksilöllä olevan monia samanaikaisia kutsumuksia virkaan, ammattiin tai vanhemman rooliin, joiden kautta kanavoidaan Jumalan palvelutehtävää yhteisöä ja lähimmäistä kohtaan.<sup>251</sup> Fowlerin teoriassa yhteisö määrittää sopivat työroolit sukupuolille. Tässä tapauksessa naisen roolit ovat kristillisen yhteisön tukemia.

Lastenohjaajat voidaan tunnistaa seurakunnan työntekijäksi informanttien kokemusten mukaan esimerkiksi ulkoasusta, tuttuudesta tai argumentoinnin sisällöistä. Mats Alvesson ja Hugh Willmott näkevät työelämän keskittyvän nykyään työn laadun, uudistumiskyvyn, sekä tiedon ja palveluiden tuottamisen diskursseissa valovoimaisen organisaation jäsenyyttä korostavan identiteetin työstämiseen. Identiteettityötä käytetään organisaatioon sitouttamisen välineenä tilanteissa, jolloin varmuutta työuran jatkuvuudesta ei tarjota. Kerronnassa ja diskursseissa käytetään paljon erityisiin ”meihin” viittaavia ilmaisuja vastakohtana toiseutta ilmaiseville ilmaisuille<sup>252</sup>, kuten informantti toteaa: ”Meillä töissä jokainen saa toimia omien kykyjensä mukaan.”<sup>253</sup>

Seurakunnan työntekijäksi tunnistetaan myös työajan ylittävästä alalle omistautuneisuudesta: ”Seurakunnan työntekijänä autan muita myös vapaa-aikani.”<sup>254</sup> Tämä omistautuneisuus kertoo organisaatioidentiteetin sulautumisesta osaksi omaa identiteettiä. Työntekijän ulkoinen käytös kertoo kristillisestä organisaationimagoista:

Oikeastaan en usko, että minusta näkee juurikaan ulospäin, että olen seurakunnan työntekijä. Olen kuitenkin ”lain kuuliainen” ja minut voi kohdata kirkosta joko

<sup>249</sup> E10PA.

<sup>250</sup> Berger & Luckmann 1994, 88.

<sup>251</sup> Peura 2007, 54.

<sup>252</sup> Alvesson & Willmott 2004, 440.

<sup>253</sup> E11PA.

<sup>254</sup> E14PB.

työtehtävässä, vapaaehtoistyössä tai kirkon penkissä ja hoitamassa omaa hengellistä elämääni. Annan myös mielelläni aikaani toisten kuuntelemiseen.<sup>255</sup>

Kuten Hofstede aiemmin mainitsi, organisaation ollaan vahvasti samaistuttu, kun organisaation työtehtävät arvot ja normit läpäisevät myös henkilökohtaisen elämäntilanteen ja vapaa-ajan<sup>256</sup>, joka näkyy käytännön toiminnassa ja tietynlaisessa uskomuksessa organisaation edustajan olemuksesta. Kuten Daniel Bar-Tal huomauttaa, ryhmän sosiaalista identiteettiä ylläpitävät jaetut uskomukset ryhmää määrittävistä tekijöistä. Erilaiset ideologiset lausumat kuuluvat näihin uskomuksiin. Uskomukset voivat myös kiteytyä ryhmän arvoihin, päämääriin ja sääntöihin.<sup>257</sup> Seuraava informantti toteaa sarkastisesti kristittyjen arvojen omaksumisen tekevän organisaation jäsenet oletetusti samankaltaisiksi olemukseltaan ja käytökseltään. Kirkon työntekijä on lähes täydellinen:

Jos minusta jotenkin huomaa, että olen seurakunnan työntekijä, niin ehkäpä siitä, että pääni päällä keikkuu kirkas sädekehä. ☺ Eiii, vaan siitä, että arvoni ovat yhteneväiset kirkon sanoman kanssa. Ei kuitenkaan siitä, että olisin jotenkin superihminen.<sup>258</sup>

Organisaatioidentiteetin vahvistamiseksi seurakuntayhtymän PA lapsityöntekijöillä on yhteiset epäviralliset työasusteet, joihin painettu ideologinen lausuma ja teologinen uskomus viittaa Jeesukseen uskon ja seurakuntatyön perustana. Paidasta heidät tiedetään sosiaaliselta identiteetiltään kirkon työntekijöiksi: ”Työpaidat meillä on Tie, totuus ja elämä.”<sup>259</sup>

Työasulla on merkitystä, koska tutkija Johanna Aholaisen mukaan yksilön, kulttuurin ja organisaation identiteetit, arvot ja asenteet manifestoituvat työpukeutumiseen liittyvän roolikäyttäytymisen kautta. Sosiaalisessa identiteettiteoriassa pukeutuminen vahvistaa ihmisen joukkoon kuulumisen perustaipumusta. Kulttuurinen vapaa-ajan ja virallinen työpukeutuminen viestivät työntekijän esteettisiä, taloudellisia, sosiaalisia, poliittisia, uskonnollisia, altruistisia ja sopeutuvaisia arvoja. Uskonnolliset arvot ilmenevät vaatimattomuutena ja vanhanaikaisuutena, poliittinen eetos virallisina asusteina, taloudelliset arvot kurinalaisena pukeutumisena ja esteettisyys vaatamateriaalien, mallien ja värien miellyttävyytenä. Vaat-

---

<sup>255</sup> E6PA.

<sup>256</sup> Hofstede 1993, 270, 272.

<sup>257</sup> Bar-Tal 1998, 94–95.

<sup>258</sup> E1PB.

<sup>259</sup> E8PA. Seurakuntien lapsityöntekijät paikallisesti voivat suosia pukeutumisessaan myös yhteisiä Marimekon kuoseja, joka kertoo traditionaalisen suomalaisen identiteetin sisäistämisestä yhtenä kirkon kasvatustyötä värittävä tekijänä.



teet, jotka eivät provosoi, viittaavat toisten hyvään suuntautuneisiin arvoihin ja sosiaalisen hyväksynnän tarpeeseen. Valta ja etuoikeudet ilmenevät ulkoasussa.<sup>260</sup>

Aholaisen mukaan yhtenäinen pukeutuminen piilottaa yksilön identiteetin organisaationaalisen alle. Palvelu- ja hoitoalan työntekijöiden sosiaalistuminen, erottautuminen asiakkaista ja identifikaatio organisaation työrooliin käy tietoisien vaatetuksen kautta. Tämä on eduksi organisaation arvojen mukaiselle palvelumis-  
siolle. Työasuun pukeutunut on ideaalitasolla aina yrityksensä käytettävissä oleva resurssi. Hyvää yhteishenkeä ja organisaation kilpailukykyä tuetaan toisista instansseista tai ammattikunnista erottuvalla pukeutumisella. Vapamuotoinen työasu on merkki yksilöllisen identiteetin korostumisesta työpaikalla, kun taas konservatiivinen, virallinen asu kertoo organisaatioidentiteetin sisäistämisestä. Pukeutumisella luodaan aktiivisesti organisaatiokulttuuria ja sen alakulttuureita. Se on myös kannanotto, joka kertoo yksilön ammattipätevyydestä.<sup>261</sup>

Hofsteden mukaan formaalin valvonnan työkuulttuurissa säädellään pukeutumista ja käytöstä<sup>262</sup>, mutta kirkon työntekijäryhmillä on erilaiset pukeutumiskoodit. Aiemmin lastenohjaajien työpukeutumisen on edellytetty olevan vapaa-  
muotoista, mutta säädyllistä. Nyt Sacrum tarjoaa heille vapaaehtoiseksi työvaat-  
teeksi farkkuliiviä, jossa organisaation edustamaa sanomaa kuvataan kristillisin symbolein. Ammattikuntaa tasapäistävä vaate on käytännöllinen materiaalina vuoksi. Värimaailma sopii lapsi- ja perhetyöhön.



Kuvat 1, 2 ja 3. Lastenohjaajien työliivin taskuissa on esitetty jumaluuden kolminaisuutta kuvaavat symbolit kruunu, kalat ja kyyhkynen. Kuvaaja Kirsi Kiander.

<sup>260</sup> Aholainen 2003, 124–125.

<sup>261</sup> Aholainen 2003, 131–134, 139, 304–306.

<sup>262</sup> Hofstede 1993, 274.

Lastenohjaajien työvaatteen ilmaisemat teologiset uskomukset esitetään symbolien kautta. Pentti Lempiäisen mukaan symbolin käsite tarkoittaa yhdessä sovittua merkkiä, tunnusta, vertauskuvaa, jonka avulla ilmaistaan kuvatun asian tärkeimmät ominaisuudet. Kristinuskossa symbolein on ilmaistu opin ja tapakulttuurin ydinasioita, kuten Isän, Pojan ja Pyhän Hengen ominaisuuksia, sovitustyötä, seurakunnan ja ihmisen muotoa, sekä elämää ikuisuudessa ja yhteiskunnassa. Näitä asioita on vaikea sanoittaa, joten symbolien avulla asia pelkistetään ymmärrettävämpään muotoon, niiden avulla kommunikoidaan emotioita ja estetiikkaa sekä tunnistetaan uskolle merkitykselliset henkilöt tai asiat. Symbolien kautta voidaan käyttää valtaa niiden sisältämien piilovaikutusten ja manipuloinnin avulla.<sup>263</sup>

Kirkon työkontekstin muutosten tuoman epävarmuuden vuoksi kirkko tiivistää organisaationsa rivejä sitouttamalla työntekijöitään pukeutumisella yhteyteen ja käyttää lastenohjaajia elävinä mainoksina imagotyössään. Kuten informantti toteaa: ”Joskus joku luennoitsija sanoi viisaasti, että lastenohjaaja on ”kirkon kasvot”. Usein lasten vanhemmat kysyvät juuri lastenohjaajalta kirkkoon liittyvistä asioista, myös opillisista ongelmista.”<sup>264</sup> Lastenohjaaja on kirkon käyntikortti ja monelle matalan kynnyksen sisääntuloväylä kirkon yhteyteen. Siksi työntekijän ulkomuoto organisaation imagonmuodostuksessa on tärkeä.

### **3.3. Koulutus**

#### **3.3.1. Alalle suuntautumisen ja koulutuksen motiivit**

Tässä pohditaan kutsumuksen, ammatti-identiteetin ja koulutuksen yhteyttä. Lastenohjaajien opinpolku on kulkenut monenlaisia eri reittejä. Suurin osa informanteista ei ollut suoraan opiskellut lastenohjaajaksi, vaan he olivat suorittaneet lukion tai ammatillisen tutkinnon jollekin muulle paikalliselle alalle. Suoraan kirkon kasvatustyön joko johto- tai perustehtäviin oli kouluttautunut 14 % informanteista muiden hakeutuessa alan koulutukseen esimerkiksi 2000-luvulla. Myös 14 % informanteista oli kouluttautunut diakonia- tai nuorisotyöntekijäksi. Kirkon lasten ja perhetyönohjaajan joko kurssimuotoisen, uudemman lastenohjaajan tutkinnon tai

---

<sup>263</sup> Lempiäinen 2002, 17, 19–20, 24, 26, 28. Lastenohjaajien työasun symboleista kruunu Lempiäisen mukaan tarkoittaa Isää kuninkaana, mutta kruunu symboloi myös voittoa ja ikuista elämää lahjana. Se on vallan merkki. Jeesuksen symboli kuolleista nousseena Vapahtajana on kala. Kaksi kalaa viittaa Raamatun viidentuhannen ihmeruokkimiskertomukseen, jossa Jeesuksen siunaamasta pojan viidestä leivästä ja kahdesta kalasta riitti kaikille ja jäi yli. Symbolilla tässä kontekstissa viitataan myös ehtoolliseen. Kyyhkynen symboloi Pyhää Henkeä ja sisältää viitauksen kasteeseen, toiseen luterilaiseen sakramenttiin. Lempiäinen 2002, 41, 78–79, 297, 315–316.

<sup>264</sup> E14PB.

kaksivuotisen lastenohjaajan oppisopimuskoulutuksen oli suorittanut 77 % informanteista. Informanttien koulutustiet kulkivat lomittain lasten saamisen välissä, matalapalkka-alojen tutkintoja oli vanhemmilla lastenohjaajilla useita.<sup>265</sup>

Fowlerin mukaan koulutus tukee aikuisuuteen kasvamista, jolloin kutsumus ammattiin selkeytyy. Antikaisen, Rinteen ja Kosken mukaan suhtautuminen koulutukseen osana identiteettiä muotoutuu yksilön elämänhistoriallisessa reflektiossa, mihin vaikuttaa kunkin aikakauden ilmapiiri. Identiteetiltään vastuulliseksi aikuiseksi kasvaminen vaatii perspektiivin uudelleen jäsentämistä uudessa ikäkaudessa.<sup>266</sup> Monet informantit olivat kouluttautuneet naisille sopivaksi ajateltuun ammattiin jo ennen lastenohjaajakoulutusta, mutta osa oli suuntautunut alalle heti. Informantit syntyivät aikana, jossa valinnan mahdollisuudet ovat kasvaneet ja monet eri tekijät vaikuttavat uran valintaan ja elämäntietoon. Antikaisen, Rinteen ja Kosken mukaan koulutusvalintoja ohjaavat vieläkin globaalista liikkuvuudesta huolimatta myös paikalliset koulutustarjonnat,<sup>267</sup> jotka lisäävät tietyille aloille ajautumisen mahdollisuutta, kuten tämä informantti sai kokea:

Tapahtui parturiksi ajautuminen, koska en päässyt sinne minne hain alun perin. Varkaudessa hain alun alkaen leipurilinjalle Mikkeliin, en päässyt kun kuuluttiin Varkauden alueelle. Lastenohjaajaksi lähdin muutaman vuoden kampaamouran jälkeen, kun piti muuta keksiä, oli selkeää, että lasten ja nuorten kanssa tehtävää työtä piti olla.<sup>268</sup>

Informanttien äideistä osa oli sidoksissa harrasteiden tai työn kautta seurakuntaan ja tällä on ollut vaikutusta lasten seurakuntatyöuralle päätymisessä. Informantti koki työpaikkaan ajautumisen avaavan oivalluksen alan sopivuudesta:

Äitini oli töissä seurakunnalla seurakuntatalon emäntänä. Olin ollut opiskeluaikainakin kesätöissä seurakunnalla siivoamassa ja keittiöhommissa. Ja niin ajauduinkin opiskelun jälkeen seurakunnalle, ensin kiire apulaiseksi keittiöön ja sitten työllistämistuella päiväkerhoon avustajaksi puoleksi vuodeksi. Silloin minulle jotenki valkeni, että tämä on sitä minun alaani ja työtä jota haluan tehdä. Niinpä lähdin opiskelemaan oppisopimuksella lastenohjaajaksi. Valmistumiseni jälkeen tein sijaisuutta ja kohta sainkin jo vakipaikan lastenohjaajana. Se oli hieno juttu ja koin sen tosi tärkeäksi.<sup>269</sup>

---

<sup>265</sup> E1–11PA; E1–19PB; H1–5.

<sup>266</sup> 1930-luvulla syntyneet kokivat koulutuksen ihanteena. Sotavuosina syntyneet näkivät koulutuksen väylänä elämän sisältöön, työhön. Viisikymmenluvun puoleen väliin syntynyt ikäluokka koki koulutusmahdollisuuksien kasvun luovan hyvinvointia. Elinikäisen oppimisen perustukset syntyivät. Kuusikymmenlukua kohti siirryttäessä valintoihin perustuva koulutus oli selviö ja merkitykselliset kokemukset sijoittuivat vapaa-aikaan. Koulutus ei takaa nyt työpaikkaa, mutta estää marginalisoitumisen yksilön tehokkuuteen perustuvassa työelämämallissa. Antikainen & Rinne & Koski 2006, 280–281, 286, 289.

<sup>267</sup> Antikainen & Rinne & Koski 2006, 117.

<sup>268</sup> H3.

<sup>269</sup> E5PA.

Antikaisen, Rinteen ja Kosken mukaan koulutussuuntaus voi yhä periytyä vanhemmilta lapsille<sup>270</sup>, kuten tällä haastatellulla lastenohjaajalla:

Mut lastenhoitoalalle mä lähin justiin niinku se ku vahvistu, mut oon aina tykänny olla lasten kaa. Sit ku on nähny sitä, kun äiti on ollu perhepäivähoitajana. Siihen on niin tottunu, et meillä on ollut hoitolapsia. Ja sit on aina autellu siinä äitiä ja sisko oon auttanu sen lasten kanssa.<sup>271</sup>

Informanttien vanhempien koulutustaso vaihteli kiertokoulu- ja kirjekurssitasolta kansa-, ammatti- ja ammattikorkeakoulutasolle. Vanhempien koulutus oli suppeampaa, kuin nuoremmalla sukupolvella, mutta työelämään lähdettiin sosiaalisten taitojen ja verkostoitumiskyvyn ansiosta varhain.<sup>272</sup> Vanhempien roolimalleilla on ollut joko välillistä tai välitöntä vaikutusta informanttien valintoihin.

Työharjoittelujen aikana tapahtunut positiivinen kokemus itselle sopivan työalan löytämisestä johti opiskeluun ja urakehitykseen lastenohjaajan ammatissa: ”Sain alun perin harjoittelupaikan päiväkerhosta ja siitä innostuneena lähdin opiskelemaan lastenohjaajan peruskurssille. Se oli viimeisiä lyhytkursseja, joka sopi silloiseen elämäntilanteeseeni hyvin.”<sup>273</sup> Opiskelemaan seurakunnallista alaa päädyttiin myös harrastusten kautta. Merkittävät aikuis- ja vertaisikäryhmäkontaktit vahvistivat kouluttautumispäätöstä. Harrastusryhmän ohjaajan esikuvana toimiminen lujitti informantin positiivista käsitystä alasta:

Aloitin pyhäkoulussa käymisen 7-vuotiaana yhdessä naapurini kanssa. Lähdimme sinne oma-alotteisesti ilman vanhempia tai heidän opastustaan. Omat vanhempani eivät ole kovinkaan hengellisiä. Pyhäkoulussa oli ohjaajana seurakunnan lastenohjaaja ja hän on edelleen työni esikuva. Pyhäkoulu on hengellinen kotini. Isompana olin apuohjaajana ja rippikoulun jälkeen kävin pyhäkoulunopettajan-, kerhonohjaajan- ja isokoulutuksen ja aloin myös toimia näissä työmuodoissa. Seurakunnan nuortenillat olivat tärkeitä ja sillä porukalla kävimme myös Tuomasmessuissa ja kristillisissä nuorten tapahtumissa eripuolilla Suomea. Tämä ”harrastuneisuus” innosti minua hakemaan opiskelemaan srk-työtä.<sup>274</sup>

Esikuvan merkitys on suuri Wengerin mukaan, koska työpaikan vanhempien mentoreiden, sekä yhteisön historia ja nuoren toimijan osallisuuden kokemus muovaavat yksilön elämänkaarta ja käsitystä ammatti-identiteetistä. Vanhan ja uuden sukupolven ammatti-identiteetit ovat reflektion, vastavuoroisuuden sekä historian päälle rakentuneiden tuoreiden kokemusten kautta uudelleen neuvotelta-

---

<sup>270</sup> Antikainen & Rinne & Koski 2006, 112, 295.

<sup>271</sup> H4.

<sup>272</sup> E1–11PA; E1–19PB; H1–5.

<sup>273</sup> E3PA.

<sup>274</sup> E14PB.

vissa omanlaisikseen.<sup>275</sup>

Seuraavien informanttien toteamusten mukaan koulutukseen lähdettiin myös, jotta perheen elämänvaiheeseen sopivan työpaikan saaminen varmistuisi:

Lapset olivat uusi ihana elämän vaihe, ja naapuriseurakunnassa oli avoinna lastenohjaajan paikka. Päätin hakea paikkaa, vaikka en tarkalleen tiennyt, mitä se pitää sisällään. Saadakseni työn, lupauduin kouluttautumaan tehtävään kahden vuoden sisällä. Tuolloin oli koulutuksena kurssimuotoinen koulutus jakautuneena kahden vuoden ajalle. Lähdin koulutukseen, sillä pidin todella työstäni ja olin kiinnostunut lapsista.<sup>276</sup>

Iltapäiväkerhojen laajentuessa, aloin ajattelemaan että se voisi olla kivaa työtä. Olin kotona ja minulla oli lapsia hoidossa ja sitten äitiyslomalla päätin etten palaa enää päiväkotiin enkä ala enää perhepäivähoitajaksi vaan pyrin lastenohjaajaksi. Pääsin seurakunnalle töihin ja hain heti koulutukseen. Silloin lastenohjaajaa ei paljon arvostettu, sitä pidettiin lähinnä kotirouvien puuhasteluna. Onneksi enää ei ole niin ja ammattia arvostetaan toisaalla toisaalla taas ei. Koulutus on muuttunut vaativammaksi ja pidentynyt paljon ja työstä on tullut monimuotoisempaa sis. perhettyötä ym.<sup>277</sup>

Kiinnostus lapsiin ja työn sisältöön, sekä kokemus äitiydestä koulutusmotiivina korostuivat näissä kokemuksissa.<sup>278</sup> Koulutuksen tason nousun koetaan vaikuttavan ammatin arvostukseen sitä kohottavasti. Samalla lasten hoitaminen ja laajennettu äitiys koetaan ammattimaiseksi työksi<sup>279</sup>. Kokemus ammatin arvostuksesta on ambivalentti, koska erilaisissa toimintaympäristöissä kokemusta arvostuksesta ei ole syntynyt. Kiinnostus lapsiin koulutusmotivaationa rinnastettiin myös kutsumukseen: ”Omalla kohdalla hakeutuminen lastenohjaajan koulutukseen oli pidemmän ajan ajattelun ja harkinnan tulos; halu tehdä työtä lasten parissa (kutsumus?)”.<sup>280</sup> Kutsumuksen kokemiseen koulutuksen motiivina on liittynyt pohdintavaihe, kuten Sihvon kutsumuskäsityksessä.

Lastenohjaajien työpaikat kannustavat täydentämään opintoja. Seuraavan informantin koulutuksen motiivina toimi palkan ja arvostuksen nousun tavoittelu, johon liittyi epäoikeudenmukaisuuden kokemus:

---

<sup>275</sup> Wenger 1998, 156–158.

<sup>276</sup> E6PA.

<sup>277</sup> E7PB.

<sup>278</sup> Hofsteden mukaan naiset valitsevat ammatikseen maskuliinisessa kulttuurissa pienten lasten aliarvostetun opetusviran, kun myös miehet tekevät niin feminiineissä kulttuureissa. Hofstede 1993, 134. Äitiyden kokeminen positiivisena elämänvaiheena toimii naisten motiivina alan koulutukseen hakeutumisessa, mutta lastenohjaajina toimii myös miehiä.

<sup>279</sup> Kotiäitiys nähtiin Pirjo Markkolan mukaan 1800-luvun kotikultissa kristityn naisen kutsumuksena. Teollistumis- ja talouskehityksen synnyttämä ja naisten tekemä hyväntekeväisyystyö kodin ulkopuolella perustui laajennettuun yhteiskunnalliseen äitiyteen. Lutherin kahden regimentin oppi, sekä oppi kolmesta säädystä asetti naisen kirkon ja valtion sijasta huonekunnan piirissä toimijaksi. Heikompien hoitaminen kristillis-sosiaalisessa työssä korotti keskiluokkaiset naiset ammatillisiksi toimijoiksi ja hoivaavan vallan käyttäjiksi. Markkola 2002, 23, 29, 32–33, 365;

<sup>280</sup> H2.

Työpaikallani kysellään aika ajoin että kuka lähtisi opiskelemaan lastenohjaajaksi ja päivittämään omaa ammattiaan. Minä olin ensimmäinen kuka valmistui lapsi- ja perhetyön ohjaajaksi. Lähdin opiskelemaan siksi koska tein samaa työtä kuin muutkin lastenohjaajat tosin kerhoavustajan palkalla. Työnantaja ei nostanut minun palkkaani samalle tasolle kuin muiden lastenohjaajien ja heilläkään ei ollut uusia pätevyyskursseja vaan ne alkuperäiset opinnot mitkä olivat suorittaneet joskus tullessaan töihin seurakunnalle eli n.15-20.v sitten!!Kovalla työllä ja asiantuntijoiden lausunnoin haimme useastikin palkan korotusta. Olin jo valmis lähtemään pois ko seurakunnan palveluksesta, kun minun ponnistelujani ei osattu arvostaa. Tein monta vuotta alhaisemmalla palkalla ohjaajan työtä. Joitakin kursseja olen myöhemmin suorittanut ja arvostan sitä, että työpaikallani kurssitetaan vielä (sääs-töt) työntekijöitä.<sup>281</sup>

Työpaikan vuosittain järjestämää koulutusta arvostetaan taloudellisen ajattelun raastamassa työelämässä: ”Arvostan monipuolista kasvatusalan koulutusta, meille järjestetään työpaikalla päivän mittaisia koulutuksia noin kerran vuodessa, kouluttajana on joko ulkopuolinen kouluttaja tai oma työalajohtaja”<sup>282</sup>. Seurakunnan vuosittaisiin metodi- ja substanssiosaamista päivittäviin täydennyskoulutuksiin osallistumista edellytetään työyhteisössä. Tämä koulutus kuuluu työaikaan, mutta täydennyskoulutusta tapahtuu myös vapaa-ajalla:

Ammatilliset täydennyskoulutukset kiinnostavat minua kyllä. Joitain koulutuksia onkin meille tarjolla, mutta osa niistä tapahtuu omalla ajalla, enkä ole niihin useinkaan osallistunut. Minua kiinnostaisi ja koen tarpeelliseksi koulutusaiheeksi ”Lapsen ja perheen kohtaamisen surussa ja kriisissä”. teemme henkisesti kuormittavaa työtä ja se näkyy toisinaan omissa voimavaroissa.<sup>283</sup>

Täydennyskoulutuksen aiheiden koetaan olevan hyödyllisiä, kun ne tarjoavat metodologisia apuvälineitä työn organisointiin ja työssä tapahtuvaan vuorovaikutukseen. Ammatillisuus ja ammattikunnan yhteisesti käyttämät käsitteet informantin kokemuksen mukaan helpottavat työn sujumista:

On hyvä että ihmiset on koulutettuja työympäristössäni sillä voimme tehdä ammatillisesti töitä ja saada enemmän irti työstä kun kollegat puhuvat samaa kieltä tai tietävät mistä puhun kun esim. keskustellaan lapsen kehitysvaiheista. olen hakeutunut täydennyskoulutuksiin ja aion hakeutua jatkossakin koulutukset pitävät mielen virkeänä kun oppii uutta.<sup>284</sup>

Motivaatio osallistua täydennyskoulutukseen on halu oppia lisää metodeja ja kehittää itseään ammattilaisena: ”Arvostan ylipäättään koulutusta. Arvostan ja haluan osallistua erilaisiin täydennyskoulutuksiin missä saa lisää työkaluja omaan työtehtävään Olen kiinnostunut erityispedagogiikan opinnoista mahdollisena lisä-

---

<sup>281</sup> E2PA.

<sup>282</sup> E1PA.

<sup>283</sup> E15PB.

<sup>284</sup> E19PB.

koulutuksena.”<sup>285</sup> Se on myös keino selviytyä työelämän muutoksissa. Täydennyskoulutuksella naiset nostavat statusta ja palkkatasoa Antikaisen, Rinteen ja Kosken mukaan. Hoito-, sosiaali- ja opetusalat vaativat jatkuvaa täydennyskoulutusta, mikä selittää naisten korkeaa osallistumista ja koulutusarvostusta. Koulutus nähdään normaalina naisten elämänkaaren siirtymävaiheena ja identiteettityön osana vanhemmaksi tulemistensa kokemusten rinnalla ja välissä. Hyvät kokemukset opinnoista kasvattavat positiivista oppijaidentiteettiä.<sup>286</sup>

Antikainen, Rinne ja Koski näkevät nykyisten koulutusmarkkinoiden valinnanmahdollisuuksien ja kilpailun lisääntymisen johtaneen opiskelijoiden hakeutumiseen uusiin koulutuksiin ilman varsinaista kiinnostusta kyseistä alaa kohtaan. Elinikäisen oppimisen paradigma mahdollistaa urien uudelleen suuntautumisen.<sup>287</sup> Informantti siirsi opintoja tulevaisuuteen, kun haluttua koulutuspaikkaa seurakuntatyöhön ei ollut heti tarjolla: ”Koska lukion jälkeen en päässyt opiskelemaan, menin ammattikouluun ompelulinjalle, kun huomasin lehdestä, että siellä oli vapaita opiskelupaikkoja. Ei tullut sitten turhaa välivuotta.”<sup>288</sup> Valittu koulutuslinja on ollut kristityn yhteisön arkiajattelussa naisille sopiva. Tukeeko tämänkaltaisen koulutusvalinta aikuisuuteen kasvamista ja vahvistaako se kutsumusta, kuten Fowler ajattelee sen tekevän? Itselle sopimatonta koulutusta voi vaihtaa.

### 3.3.2. Kokemuksia koulutukseen liittyvistä vaatimuksista

”Arvostan lähes kaikkia koulutuksia. Jos joku haluaa opiskella, arvostan sitä. Arvostan myös sitä, jos joku ei koe opiskelua tärkeäksi. Ihmisarvo ei riipu siitä, millaiset paperit ihminen omistaa.”<sup>289</sup> Institutionaalista tai itse saavutettua oppiarvoa ei koeta kaiken osaamisen mittariksi, vaan sosiaaliset, kokemuksen mukaan ylhäältä annetut taidot otetaan vakavasti ja nöyryyden kautta vastaan. Sydämen siivistys näyttäytyy yhtä arvostettuna kuin formaali koulutus informantin kokemuksessa:

Koulutus on hieno asia, vaikka mahdollisuudet koulutukseen ovat meillä erilaisia riippuen omasta taustasta, taloudellisesta tilanteesta, terveydestä ym... Koulutus ei ole silti ainoa tapa oppia tärkeitä asioita ja taitoja. Paljon vaikuttaa myös millainen

<sup>285</sup> E5PB.

<sup>286</sup> Antikainen & Rinne & Koski 2006, 302.

<sup>287</sup> Antikainen & Rinne & Koski 2006, 292, 295.

<sup>288</sup> E14PB. Antikainen, Rinne ja Koski näkevät motiivina käytännöllisen alan koulutuksen valitsemiseen teorian välttämisen ja koulutuksen ulkopuolisen taitotiedon arvostamisen. Jatkokoulutuslinjan valitsemisen satunnaisuus kertoo oman oppijakäsityksen ja urasuunnitelmien keskeneräisyydestä, mutta varsinaiseen toiveammattiin tai uuteen kiinnostuksen kohteeseen voidaan tähdätä heti tilaisuuden tullessa. Antikainen & Rinne & Koski 2006, 292–293.

<sup>289</sup> E1PB.

on ”sydämen sivistys”, arvostanko itseäni ja toisia, osaanko jakaa omastani, tajuanko, että moni asia on lahjaa ja armoa, eikä johdu minusta tai ”erinomaisuudestani”!<sup>290</sup>

Lastenohjaajien yksilölliset taustat ja resurssit vaikuttavat kouluttautumisen mahdollisuuksiin. Antikainen, Rinne ja Koski argumentoivat eri yhteiskuntaluokkien statustaistelun aiheuttavan edelleen koulutuksellista eriarvoisuutta meritokratian ”osoitetun pätevyyden” kautta, vaikka tutkintoihin, yksilön älykkyyteen ja yritteliäisyyteen perustuva ammattiin pätevöittämissysteemi on tasa-arvoisempi tie menestykseen, kuin ennen modernia aikaa käytössä ollut nepotistinen, varallisuuteen ja lahjontaan perustunut systeemi. Sosiaalinen tausta ja vanhempien asema vaikuttavat edelleen koulutusvalintoihin, vaikka uusimmat opetussuunnitelmat pyrkivät eroon erotteluja luovista tekijöistä.<sup>291</sup> Seuraava informantti koki edellisestä poiketen koulutuksen olevan ainoa pätevyyden mittari:

[M]ä oon sitä mieltä, et kohan ihmisellä on koulutus tai siis niinku jonkun näkönen koulutus. Kuitenkin sit on työnhaun kannalta tärkeitä ja sit on pätevyys tehdä töitä. Et, just et toiset opiskelee hirveesti ja tekee töitä ja toiset saa saman työpaikan, vaikkei ne oo opiskellu eikä mitään. Se on ehkä vähän epäreilua... epäreilua, että et sitten niinku pätevyys on tärkeä.<sup>292</sup>

Koulutususko ihmisarvoa normittavana tekijänä on siirtynyt suomalaisesta yhteiskuntajärjestelmästä kirkon ammatteihin johtavaan koulutukseen, joka herättää informantin pohtimaan arvostiritoja:

Työpaikkani arvostaa koulutusta. Hyvä sinänsä, mutta se arvostaa sitä niin paljon, että painostaa lastenohjaajia jatkokoulutuksiin. Kaikki eivät ole opiskelijajäihmisiä ja toiset taas ovat. Hyvä, jos kehoitetaan opiskelua rakastavia opiskelemaan, mutta on järjetöntä painostaa opiskeluun heitä, jotka eivät jaksa, eivät ehdi, eivät osaa, eivät ole kiinnostuneita. [...] Minä olen ollut pätevä työhöni kymmeniä vuosia, saanut paljon monipuolista työkokemusta sekä muuta elämäkokemusta. Yhtäkkiä kävi niin, että esimieheni alkoivat painostaa minua päivittämään koulutustani siten, että olisin ollut iltoja ja lauantapäiviä koulussa. Minulla väitettiin, että en olisi enää pätevä IP-työhön<sup>293</sup>. [...] [E]n ymmärrä yhtäkkistä epäpätevyyttäni. Jos olisi aloittanut koulutukseni, olisin tehnyt sen perheen kustannuksella, terveyteni, jaksamiseni kustannuksella. Minusta tämä riitelee jopa kirkon arvojen kanssa.<sup>294</sup>

Informantti koki, ettei häntä pidetty koulutusvaatimusten muutoksessa pätevänä työhönsä koulutuksestaan ja työkokemuksestaan huolimatta. Pauli Juutin ja Petri Virtasen mukaan muutos koetaan negatiivisena, jos se koskee perustavaa

---

<sup>290</sup> E4PA.

<sup>291</sup> Antikainen & Rinne & Koski 2006, 128–133.

<sup>292</sup> H5.

<sup>293</sup> E1PB. IP-työ tarkoittaa koululaisten iltapäiväkerhon ohjaamista.

<sup>294</sup> E1PB.



kiinnittävää ympäristöämme, kuten omaa mielikuvaa persoonastamme. Työ on minuuden rakennusala.<sup>295</sup> Perhe-, hyvinvointi- ja terveysarvot ovat informantin kokemuksen mukaan jäämässä koulutususkon elämänikäisen oppimisen arvojen taakse kirkossa. Antikaisen, Rinteen ja Kosken mukaan muutokset työn laadussa vähentävät vanhojen tutkintojen pätevyyttä. Elinikäisen oppimisen teorian mukaan koulutetaan aikuis- ja jatkokoulutuksessa muutoksenalaiselle työelämälle joustavia, oppimistaitoisia ja aloitteellisia työntekijöitä, joille työn ja muun elämän lomassa uudelleen kouluttautuminen on selviö. Tätä ominaisuutta nimitetään moraaliseksi kvalifikaatioksi.<sup>296</sup>

Nykyistä lastenohjaajan koulutusmallia kritisoidaan siihen kohdistuvasta talousajattelusta, mutta toisaalta hyväntahtoisuudesta päästää kaikki opiskelijat valmistumaan ammattiin ominaisuuksista riippumatta:

Kritisoin uutta lastenohjaajan koulutusta. Ymmärrän että nuoret tarvii koulutusta ja ammatin, mutta onko järkeä, jos on vajaakuntainen kouluttautua lastenohjaajaksi kun leipomossa voi olla töissä ja paitaa pullaa. Ei voi olla vajaakuntainen, kun pitää olla lapsista vastuussa. Oon kuullu koulutusyhteisistä, että koulu saa rahaa valmistuvasta per pää eli valmistuu joka tapauksessa, muuten sitä rahaa ei tuu. Ollaan puhuttu opettajille oppilaaksiottamisesta ja pääsykokeista, että pitäis olla tiukempi seula valintavaiheessa tai soveltuvuustestit ajanmukaisiksi tai paremmiksi. Kuten on lastentarhanopettajiksi koulutetuilla, vaikka heillä on korkeampi koulutus kuin lastenohjaajilla. Miksi ei voisi olla lastentarhaopettajatasoinen tai vähän niinku laadukkaampi koulutus lastenohjaajilla? Kirkon palkkaus tulee varmaan vastaan..<sup>297</sup>

Informantin kommentissa näkyy toive lastenohjaajan nostamisesta lastentarhanopettajan tasolle koulutuksen kautta. On kyse ammattikunnan professionaalisuuteen pyrkimisestä. Kokemuksessa näkyy lastenohjaajan yleisen ammatti-identiteetin hahmottumattomuus, koska ammatti asettuu lastenhoitajan ja lastentarhanopettajan ammattikuntien välimaastoon pätevyyden suhteen, mutta työn sisällöt ja vaativuustaso voisivat nostaa ammattikunnan tason vielä korkeammalle. Seuraava informantti kokee arvostavansa tutkintoa yhdessä esimiehensä kanssa:

Lapsi- ja perhetyön tutkintoa, jota lähiesimies kyllä arvostaa. Muut työalat eivät arvosta ja mielestäni se johtuu siitä, että he eivät tiedä mitä kaikkea teemme, miten monipuolista työmme on. He luulevat, että me vaan leikimme lasten kanssa. Olen kouluttautunut monta kertaa ja juuri siinä elämänvaiheessa ne ovat olleet valintojani, jotka tuntuivat hyvältä ja kiinnosti. Seurakunnassa olin ensin päiväkerhotyöntekijä, luin lähihoitajaksi suuntauduin lapsiin ja nuoriin, tämä ei riittänyt seurakunnalle, koska kristillinen puoli puuttui. Niinpä opiskelin oppisopimuksella las-

<sup>295</sup> Juuti & Virtanen 2009, 114–116.

<sup>296</sup> Antikainen & Rinne & Koski 2006, 145.

<sup>297</sup> H3.

tenohjaajaksi Näyttää siltä, että olen opiskeluni opiskellut, toki työpaikan koulutuksiin osallistun.<sup>298</sup>

Muiden kirkon työalojen ei koeta arvostavan lapsityön ammatillisuutta, joka informantin mielestä johtuu tiedon puutteesta. Työn sisältöä ei tunneta, eikä se kiinnosta toisia kirkon työaloja. Seurakunta työnantajana silti vaatii uuden koulutuksen hankkimista ammattikvalifikaation varmistamiseksi. Koulutussisällön muutos suhteessa aiemman koulutuksen sisältöihin herättää tämän informantin kokemuksessa huolta ammattiin ja kirkon työhön pätevöittävästä perusteista:

[J]a sitte se vielä et sit ku siihe joutu käymään niitä jatkopätkiä neljä mitkä oli tämmösii aihekokonaisuuksia lapsen uskonnollii kehitys ja luova kokonaisilmaisu ja niin edelleen ni sitt huomas et nää autto tosi paljo. Tän päivän koulutuksessa kun ei oo sellasia asioita ollenkaan nii tuntuu että liian vähän käsiteltäis niinku lapsen uskonnol...lapsen uskonnollisen kehityksellisiä asioita.<sup>299</sup>

Opetuksen sisällön sekularisoituminen huolettaa informanttia. Uudessa tutkinnossa uskonnollinen aines on osittain valinnainen opintojen osa. Ainoastaan koulutuksen antaman pätevyyden harjoittaa lastenohjaajan ammattia haastaa näkemys, jonka mukaan työympäristösidonnainen oppiminen harjaannuttaa konkreettisemmin työtehtäviin. Myös laaja-alaiset pohja- ja täydennysopinnot sekä korkeamman asteen tutkinnot antavat valmiuksia tämän kokemuksen mukaan toimia kyseisen ammatin lisäksi myös muissa tehtävissä, mikä lisää työntekijän kilpailukykyä ja kompetenssia työmarkkinoilla:

Koulutus on tärkeää laajemman ymmärryksen kannalta, vaikka mielestäni tärkein oppi tulee tekemällä. Itse olen laiska opiskelija, vaikka olenkin kiinnostunut uusista asioista ja muiden näkemyksistä. Onneksi työnantaja tuo koulutukset luokseni. Tällä hetkellä minulle riittävät päivän lisäkoulutukset. Itse en ole opiskellut lastenohjaajaksi, vaan sosionomiksi. Sosionomin koulutus on ollut itselleni hyvä, koska se on mahdollistanut erilaiset työmuodot ja työpaikat. Tosin lastenohjaajan ammatti olisi voinut olla vaihtoehto, jos joku olisi sitä minulle tarjonnut. Oma suuntani oli niin vahvasti kirkon nuorisotyönohjaaja, etten nähnyt muita vaihtoehtoja.<sup>300</sup>

Informantin vahva kokemus alkuperäisen koulutusvalinnan ehdottomuudesta itselleen on estänyt häntä suorittamasta uutta ammatillista tutkintoa.

Motiivina 2000-luvulla uudemman lastenohjaajan tutkinnon suorittamiselle on työpaikan taholta tullut sosiaalinen ja käytännöllinen paine, koska kauan ammatissa samalla työnantajalla toimineet, sekä suurin osa eläkeikää lähestyvistä

---

<sup>298</sup> E8PA.

<sup>299</sup> H1.

<sup>300</sup> E11PB.

informanteista ovat suorittaneet koulutuksen säilyttääkseen työpaikkansa. Koulutautumisen painetta ovat lisänneet myös lastenohjaajakoulutusta tarjoavat oppilaitokset, koska työharjoitteluun tulevien opiskelijoiden ohjaajiksi toivotaan uuden koulutuksen käyneitä työntekijöitä. Näin uudenlaista ammatillista lastenohjaajatyyppeä voidaan uusintaa. Yhteisö siis määrittelee uudet, sopivat urapolut jäsenilleen.<sup>301</sup>

### **3.4. Lastenohjaajan ominaisuudet**

#### **3.4.1. Ideaali lastenohjaaja**

Tässä osiossa etsitään lastenohjaajan ideaalin ja oman ammatti-identiteettikäsityksen yhteyksiä ja eroja. Kirkon lastenohjaajat ry:n määritelmän mukaan ideaali lastenohjaaja hyväksyy lapset tasapuolisesti, rohkaisee heitä ja puolustaa lapsuutta rajoja asettaen. Työ perustuu kirkon kasteopetukseen, arvoihin ja armoon. Lastenohjaajaa velvoitetaan hoitamaan omaa, sekä kollegojen hengellisyyttä.<sup>302</sup> Informantin sanoin: ”Hyvä lastenohjaaja arvostaa itseään ja muita työntekijöitä!”<sup>303</sup>

Ammattilaisen sosiaaliseen osaamisalueeseen kuuluvat vuorovaikutukselliset taidot, organisointikyky, verkostoitumisen hallinta ja yleiset sosiaaliset taidot, kuten yhteistyö- ja esiintymiskyky sekä joustavuus<sup>304</sup>. Hyvä lastenohjaaja on informanttien mielestä: ”Työhönsä sitoutunut<sup>305</sup>, hyvän ammattitaidon omaava, huumorintajuinen, pitkällä pinnalla varustettu, empaattinen, turvallinen, sosiaaliset taidot kohdallaan.”<sup>306</sup> ja ”Hyvä lastenohjaaja on motivoitunut ja tekee tavoitteellista työtä”<sup>307</sup>. Ideaalin lastenohjaajan ominaisuudeksi kulminoituu lapsilähtöisen työotteen sisäistäminen osana ammattitaitoa, kuten informantti toteaa:

---

<sup>301</sup> Näin tapahtuu, koska Antikaisen, Rinteen ja Kosken mukaan organisaatiot ja instituutiot etsivät pseudoaitoja identiteettejä postmodernin yhteiskunnan jatkuvan muutoksen, epävarmuuden ja eriytymisen vastapainoksi. Koulutuksen tuottamat identiteettimallit suhteessa perheen, lähiryhmien ja työelämän tarvitsemiin malleihin voivat olla ristiriitaisia. Koska postmodernin identiteetin perustana toimii halu johonkin identiteettiin, valmiiseen identiteettimalliin samastuminen kaventaa yksilön koulutushorisonttia. Antikainen & Rinne & Koski 2006, 265.

<sup>302</sup> Kirkon lastenohjaajat ry on ammattijärjestö Kirkon alat ry:n alaosasto. Ks. Vahvat juuret, kannavat siivet 2005, 2–3.

<sup>303</sup> E17PB.

<sup>304</sup> Opi analysoimaan itseäsi – tunnista vahvuutesi ja kehittämiskohteesi 2012. Itsearviointilomake. Urapalvelut. Helsingin Yliopisto. Annettu UST 242 Työelämään orientoivat opinnot–kurssilla opiskelijoille 27.1.2012.

<sup>305</sup> Anu Puusan mukaan työntekijä sitoutuu jatkuvassa muutoksessa työtehtäviinsä enemmän kuin organisaatioon. Puusa 2007, 184.

<sup>306</sup> E1PA.

<sup>307</sup> E9PB.

Mielestäni hyvä lastenohjaaja toimii lapsilähtöisesti ja on helposti lähestyttävä sekä turvallinen. Turvallisuus näkyy rajojen asettamisessa, mutta myös läsnäolona. Hyvä lastenohjaaja on lapsia ja perheitä varten, läsnä ja kuuntelee.<sup>308</sup>

Juhani Hytönen määrittelee informantin refleктоiman lapsilähtöisen kasvatuksen sosiokonstruktivistiseksi oppimisprosessiksi, johon vaikuttaa yksilön psykologinen kehitys. Lapsilähtöisen kasvatustöiden haasteena on ohjaajan asiantuntijuuden muuttuminen rinnalla kulkijasta lapsikohtaisten kasvatustietojen hallitsijaksi, jonka tekemät ratkaisut eivät seuraa virallisen kasvatustieteen linjauksia. Haasteena on myös ohjaajan vetäytyminen lasten toiminnan mahdollistajaksi. Kun lasta korostetaan yksilönä, tarvitaan silti aikuista ohjaamaan hänen arvomaailmaansa, asenteitaan ja emootioitaan.<sup>309</sup> Lapsilähtöisen kasvatustöiden hallitseminen vaatii rinnalla kulkemisen, mutta myös rajojen asettamisen taitoja.

Haastavan työn hallitseminen vaatii ajan ja työn organisointikykyä: ”Työ on sekä fyysisesti, että psyykkisesti rankkaa. Hyvä lastenohjaaja osaa myös rajata työtä ja vapaa-aikaa. Jokaiselle lastenohjaajalle pitäisi mielestäni järjestää työnohjaus.”<sup>310</sup> Arkityössä selviytymisen apuna käytetty mentorointi ei haavoittaisi lastenohjaajan ammatillisuutta: ”Hyvä lastenohjaaja-tekee sydämellä töitä, ymmärtää lapsuuden merkityksen, jos hankalaa osaa hakea apua jos oma ammattitaito ei riitä”.<sup>311</sup> Ammatillisuus, joka erottaa työ- ja vapaa-ajan roolit toisistaan, kasvatustieteellisen tiedon hallitseminen ja vaitiolovelvollisuuteen sitoutuminen erottavat lastenohjaajan asiakkaistaan. Yhteistyötaidot kuuluvat hyvän lastenohjaajan ominaisuuksiin, kuten informantin kommentti osoittaa:

Tiimityöskentelijä, vaitiolovelvollinen, kunnioittaa perheen katsomusta sekä rinnallakulkija tukien perhettä. Ottavat lapset huomioon yksilöinä ja on heille turvallinen aikuinen, toimii työssään rauhallisena. Luo positiivisen ilmapiirin, ei tuo kotiasioita työpaikalle. Ymmärtää ja ottaa huomioon lapsen kehityskaaren.<sup>312</sup>

Fowlerin mukaan kutsumustietoinen henkilö sisäistää organisaation toiminnan perusteet. Lastenohjaaja on ”uudistumis haluinen ja perinteitä kunnioittava. Muistaa työn juuret, että mikä on perustehtävä.”<sup>313</sup> Substanssiosaaminen ja työn perusteiden tunnistaminen antavat pohjan kirkon työssä toimimiselle: ”Hyvä las-

---

<sup>308</sup> E14PB.

<sup>309</sup> Hytönen 2010, 175–178.

<sup>310</sup> E14PB.

<sup>311</sup> E19PB.

<sup>312</sup> E2PA.

<sup>313</sup> E10PB.

tenohjaaja tietää kirkon työn tavoitteet, sitoutuu niihin ja raamatun arvoihin.”<sup>314</sup>

Lastenohjaajan työn tekee haastavaksi kirkon edustamat kaksi linjaa, traditionalistinen ja edistyksellinen, joiden sisältämien arvomaailmojen välillä käytännön työssä tasapainoillaan. Joustavuus ja sopeutuvaisuus ovat ominaisuuksia, joita postmodernin ajan työnantajat arvostavat työntekijän ominaisuuksina, kuten seuraavista kommenteista voidaan huomata:

Hyvä lastenohjaaja on mielestäni muuntautumiskykyinen ja joustava. ”Pelisilmää” omaava energinen henkilö, joka pystyy laittamaan tunteensa taka-alalle ja toimimaan ammatillisesti vaihtuvissa tilanteissa. Pitää omata päätöksentekokykyä ja nähdä nopeasti tilanne hiukan laajemmin kuin vain omalta kannalta.<sup>315</sup>

Hyvä lastenohjaaja on mielestäni: -kärsivällinen -osaa toimia lasten kanssa - kristilliset arvot omaava - taipuu monenlaisiin muutoksiin - osaa olla tarvittaessa myös napakka rajat ja rakkaus<sup>316</sup>

Seuraava informantti määrittelee hyvän lastenohjaajan kasvatuskumppanuudessa tarvittavien taitojen osaajaksi:

Mielestäni hyvältä lastenohjaajalta odottaisin, että hän kohtelee tasapuolisesti lapsia ja on kiinnostunut heidän kasvustaan ja kehityksestään. Kirkon lastenohjaajan tulisi myös tukea lapsi- ja perhelähtöisillä tavoilla perheen kristillistä kasvua. Hänen tulisi myös itse uskoa asiaan. Ihanteena koen, jos lastenohjaaja voisi olla hengellinen matkakumppani lapselle ja hänen perheelleen. Päivä- ja perhekerhot ovat monille perheille ainoa kosketus seurakuntaan.<sup>317</sup>

Kuten informantti kokee, onnistunut yhteistyö vanhempien kanssa perustuu kasvatuskumppanien arvostukseen, myötäelämiseen ja vuorovaikutustaitoihin. Kirsti Karilan mukaan kunnioittavaan kasvatuskumppanuuteen vaikuttavat osallistujien vuorovaikutustaidot, menneisyyden kokemukset, käsitykset ja elämäntavat, jotka hyväksytään. Yhteistyön kohde on lapsen kasvu ja kehitys.<sup>318</sup> Kirsti Karila, Maarit Alasuutari, Maritta Hännikäinen, Anna Raija Nummenmaa ja Helena Rausku-Puttonen määrittelevät kasvatuksen vuorovaikutuksen tapahtuvaksi ryhmien, kasvatuksen instituutioiden, ikäkohorttien ja yksilöiden välisenä tapahtumana erilaisissa kasvatuskulttuurisissa ilmapiireissä. Vuorovaikutustilanteissa tapahtuu kohtaamisia, lähentymisiä tai ohittamisia, joissa oman persoonan käyttö sekä sosiaalista ja kognitiivista toimintaa säätelevät tunteet ovat merkityksellisiä. Yhteistyön onnistuminen edellyttää positiivisia tunnekokemuksia.<sup>319</sup> Karilan mukaan kasva-

---

<sup>314</sup> E1PB.

<sup>315</sup> E5PB.

<sup>316</sup> E11PA.

<sup>317</sup> E6PA.

<sup>318</sup> Karila 2006, 92, 94–95.

<sup>319</sup> Karila & Alasuutari & Hännikäinen & Nummenmaa & Rausku-Puttonen 2006, 7–9.

tuskumppanuuden hallinta vaatii ammattilaiselta itsereflektiota<sup>320</sup>.

Kuten informantin kokemuksesta havaitaan, kasvatuskumppanuuden toteutamisessa lastenohjaajat vaativat ammattikunnaltaan korkeatasoista metodi- ja substanssiosaamista:

Hyvä lastenohjaaja kohtaa lapsen lapsen korkeudelta niin fyysisesti kuin henkisesti! Arvostaa lasta ja ylipäänsä lapsuutta, näkee Hyvän lapsessa ja muistaa joka hetki että Lapsi on Jumalan Lahja. Ja myös auttaa vanhempia muistamaan sen! Hyvä lastenohjaaja kohtaa myös vanhemmat aidosti ja avoimesti! Tiedottaa sekä lapsille että vanhemmille kerhopäivän sisällöstä ja seurakunnan järjestämistä tapahtumista ja kutsuu niihin niin että jokainen tuntee itsensä tervetulleeksi. Kertoo tietenkin Taivaan Isästä lapsen tajuisesti havaintomateriaaleja käyttäen. Kuuntelee aktiivisesti lasten ajatuksia, kysymyksiä ja ehdotuksia sekä hyödyntää omassa toiminnassaan mahdollisimman paljon lasten ehdotuksia ja kysymyksiä ja vastaa näin lasten kaipaamaan lisätietoon tai muuten lasta juuri nyt kiinnostavaan asiaan. Hyvä lastenohjaaja luo tukevan pohjan lapsen Jumala-suhteelle (ellei se ole jo aiemmin ehtinyt syntyä) ja vahvistaa sitä muun muassa rukouksin ja lasten hengellisin lauluin.<sup>321</sup>

Vuorovaikutustaitojen hallinta korostuu kokemuksissa lastenohjaajien ammattitaidon tärkeänä osa-alueena. Lassi Pruuki toteaa kirkon varhaiskasvatuksen kehittämissuunnitelman tavoitteena olevan hyvän elämän perustuvan ihmisten väliseen sekä Jumalan ja yksilön keskinäiseen dialogisuuteen luomiskertomuksen pohjalta. Vuorovaikutuksellisuuden tulisi toteutua kasteopetuksen sisällöissä kokemuksellisuudessa ja arvostavassa kasvatuskumppanuudessa ilman hierarkioita ja vallankäyttöä. Kaikki osapuolet ovat aktiivisia subjekteja ja kokijoita.<sup>322</sup>

Pruukin mukaan dialogiseen vuorovaikutukseen kuuluu kiireetön läsnäolo ja pohtiva kuunteleminen, joka ei ole näennäistä. Dialogisuudessa kommentoidaan rakentavasti ja kunnioitetaan erilaisia näkökantoja. Dialogisuuden tavoitteena on konstruktivismin tapaan muodostaa jaettu tietoja tutkimalla asioita yhdessä.<sup>323</sup> Tähän hyvät lastenohjaajat pyrkivät toiminnassaan.

---

<sup>320</sup> Karila 2006, 96.

<sup>321</sup> E10PA.

<sup>322</sup> Pruuki 2010, 92–93, 96. Pruuki viittaa varhaiskasvattamisen kehittämissasiakirjan kohtiin: ”Vuorovaikutus, kieli sekä lapsilähtöisesti toteutettu kristillinen kasvatus on lapsilla avainasemassa uskon sisältöjen kokemisessa.” ja ”Kaste- ja kasvatuskumppanuus on vuorovaikutusta, läsnäoloa ja rinnakkaineloa perheen ja seurakunnan välillä. Kirkon varhaiskasvatus on kristillisestä uskosta ja siihen liittyvistä arvoista nousevaa kasvatuksellista vuorovaikutusta” Ks. lisää VAKE 2008, 10, 27.

<sup>323</sup> Aito kuunteleminen vahvistaa lapsen käsitystä itsestä subjektiivisena oppijana. Näin lapsi rohkaistuu ilmaisemaan mielipiteitään. Kuunteleminen myös harjaannuttaa olemaan rakentavassa vuorovaikutuksessa ikäistensä kanssa. Pruuki 2010, 96–99, 101.

### 3.4.2. Ammattiosaaminen sosiaalisella osaamisalueella

Sosiaalinen osaamisalue on vahvasti esillä informanttien kokemuksissa omista vahvuuksista ja myös kehittämiskohteista ammatillisuudessa. Sosiaalisten taitojen korostuneisuus ammattiosaamisessa viittaa lähimmäiseen suuntautuneen palveluasenteen sisäistämiseen työn motiivina. Käsitys itsestä uudistuvana oppijana on postmodernin ammatillisuuden mukainen idea. Substanssi- ja metodiosaaminen hengellisissä asioissa tuo varmuutta työhön. Informanttien kokemuksissa osaamisesta tunneällyn merkitys näyttäytyi vahvana.<sup>324</sup>

Tunneällyn muodostumisen mekanismeja erittelevän Tapio Puolimatkan mukaan yksilön intrapersoonallinen älykkyys ilmenee kykynä eritellä ja ilmaista omia sisäisiä tuntemuksia, joka johtaa interpersoonalliseen älykkyyteen ihmissuhteissa. Interpersoonallisesti kehittynyt yksilö kykenee havaitsemaan ja erottelemaan toisten tunnetiloja, luonteen laatua, motivaatiota ja aikeita sekä toimimaan työssään havaintojensa pohjalta. Interpersoonallisuus linkittyy hyveisiin ja arvojen pohjalta tietoisesti toimimiseen kohti toista ihmistä. Tämä prosessi synnyttää samaistumisen kokemuksen, sekä sosiaaliset ja myötäelämisen taidot ymmärryksen, reflektoinnin ja emotioiden käsitteellistämisen kautta.<sup>325</sup> Seuraava informantti omaa interpersoonallista empatiakykyä, mutta kokee rajallisuutta erityislasten kohtaamisessa:

Omaan vahvan empatiakyvyn ja ”tarkat korvat”, joilla lähestyä ihmisiä ja erityisesti lapsia. Oppimishaluni hengellisissä asioissa ja Raamatun kiinnostavuus vaikuttavat siihen, että koen hartauksien pitämisen vahvuudekseni. Kehittämiskohteita on parempi stressinsietokyky, kun kyseessä on levottomat lapset ryhmässä ja jatkuvat vuosittaiset vaihdokset ryhmässä, työpareissa sekä kerhopisteissä. Luovuuden lisäämiselle olisi myös tilausta kaiken arjen aherruksen ja aikapulankes-  
kellä.<sup>326</sup>

Informantti koki vaihdokset lapsiryhmissä, työtiloissa ja -tovereissa sekä kiireen haasteellisiksi. Ja kuten myös toinen informantti toteaa: ”Kehittämistä aina löytyy haasteellisten lapsien kohtaamisessa”<sup>327</sup>. Erityislasten ja ohjaajien välinen interpersoonallinen vuorovaikutus koettiin haastavammaksi, kuin normilapsiksi määriteltyjen kanssa. Tähän haastetta kompensoitaisiin koulutuksella: ”Että olisi jotain lisää koulutusta erityisistä, levottomuus ja aggressiivisuus kaikkein näkyvimvät haasteet”.<sup>328</sup> Myös toimiva yhteistyö työtovereiden kanssa vaatii interpersoonallisia ominaisuuksia. Kai Hakkaraisen mukaan työryhmän transaktii-

<sup>324</sup> E1–11PA; E1–19PB; H1–5.

<sup>325</sup> Puolimatka 2004, 65–70, 75.

<sup>326</sup> E3PA.

<sup>327</sup> E1PA.

<sup>328</sup> H2.

vinen muisti ja yhteisöllinen kumppanuus kärsivät työtovereiden vaihdoksissa. Transaktiivinen muisti on sosiokonstruktivistinen oppimiskäsite, jossa pitkäaikaiseen yhteistyöhön perustuva spontaanius saa alkunsa ryhmässä, jossa käytetään tietoa kunkin työntekijän vahvuuksista yhteisen päämäärän saavuttamiseksi. Luovuus, empatia ja toisten vaistomainen tukeminen tulevat yhteisöllisen kumppanuuden emootiot huomioivassa sosiaalisessa toimintailmastossa mahdollisiksi.<sup>329</sup>

Suvaitsevaisuus lastenohjaajan ammatillisena vahvuutena linkittyy empatia-käsitteeseen sen tuloksena. Ammatillaisuus merkitsee toisaalta lähentymistä kasvatuksen kohteeseen, mutta myös siitä etääntymistä. Kasvattaja on objektiivinen, mutta samalla inhimillinen onnistumisineen ja virheineen. Lastenohjaajien kommenteissa omaan inhimillisyyden kokemukseen perustuva erilaisuuden hyväksyminen on ammatilliselle selviö:

Ammatillisia vahvuuksiani ovat seuraavat: palvelualttius, kuuntelemisen taito, erilaisuuden hyväksyminen, kädentaidot, elämäkokemuksen kautta saavutettu taito ymmärtää erilaisissa vaikeissa elämäntilanteissa olevia ihmisiä. Luovuus myös.<sup>330</sup>

Kuten informantin kommentista huomataan, lastenohjaaja on ”ammattikasvattaja” ja ”Hyvä lastenohjaaja on mielestäni sellainen joka tekee työtään omalla persoonallaan”.<sup>331</sup> Ammatillisuus Hannele Niemen mukaan perustuu korkealuokkaiseen koulutukseen, koska ihmisen hyvyys ei legitimoisi ammatissa toimimista. Persoonaa, jonka osa-alueita ovat hyvä, paha ja pyhä, kietoutuu ammatillisuuteen. Toimi ei tee ammatillisesta pyhää, vaan epävarmuus rajatiloissa kohtaamisissa, jossa tuetaan lapsen kasvua tuloksen säilyessä mysteerinä. Ammattikasvatus on suunnitelmallista tai suunnittelematonta, elämän mielekkyyttä kohti pyrkivää toimintaa. Se antaa lapselle välineitä rakentaa elämäänsä kohti hyvää eettisen kompassin omistavan ammatillaisen ohjauksessa.<sup>332</sup>

Esimerkillisenä kasvattajana toimimisessa sosiaalisen osaamisalueen esiintymistaidot tuottavat osalle lastenohjaajista haastetta, jos hän on suuntautunut enemmän hoivaamiseen, kuin opettamiseen: ”Mä oon aika sellain jännittäjä ihminen, et jos pitää esiintyä vähänkin suuremmalle joukolle. Et ehkä se esiintymistaidot on, missä vois vähä niinku harjaantua.”<sup>333</sup> Myös organisointikyky muutoksessa lisääntyneen kiireen keskellä koetaan haasteelliseksi: ”Kehitettävää olisi aika-

---

<sup>329</sup> Hakkarainen 2003, 391–392.

<sup>330</sup> E1PB.

<sup>331</sup> E18PB.

<sup>332</sup> Niemi 2010, 23–24, 26, 29–30, 32.

<sup>333</sup> H5.



taulujen pitämisessä ja jaksamisessani.”<sup>334</sup> Organisoitokyvyn hallitseminen kertoo korkeatasoisesta ammattiosaamisesta kirkon ammatissa, jossa vapaa- ja työajan erot ovat hämärtyneet. Lastenohjaajan työ on kokonaisvaltaisesti kuormittavaa, joten työn organisoiminen on tärkeää. Tätä odotetaan myös ideaalilta lastenohjaajalta.

### 3.4.3. Ammattiosaaminen teknis-**taidollisella osaamisalueella**

Lastenohjaajat eivät maininneet ideaalin lastenohjaajan ominaisuuksiin kuuluviksi teknis-taidolliselta puolelta tietoteknistä, matemaattista tai kielellistä osaamista. Käytännössä sen sijaan innovatiivisuus, kuten informantti toteaa: ”Oivaltavaisuus, visuaalisuus ovat varmaankin vahvuuksia”<sup>335</sup>, matemaattisuus, tietotekniikka ja kädentaidot tulivat mainituiksi osaamisalueiksi lastenohjaajien käsityksessä omasta osaamisestaan:<sup>336</sup> ”[N]o erilaiset kädentaidot siis just askartelu ja leipominen ne on ainakii ja sen mä oon matematiikassa hyvä ja kyllä just koneella tietokoneella mä pystyn perusasiat tekeen just woordin käyttään”<sup>337</sup>. Kuten aiemmin mainitsin lastenohjaajien koulutusta käsittelevässä kappaleessa, elämänikäisen oppimisen mallissa perusmatematiikan hallintaa ja innovatiivisuutta pidetään tärkeinä osaamisalueina. Informanttien suhtautuminen omaan tekniseen osaamiseensa oli kaksijakoista. Tietoteknisten vaatimusten kasvaessa nykyisessä työssä, osa koki uuden oppimisen haasteena. Tietotekniikka tuotti nuorelle haastatellulle vaikeuksia iästä riippumatta:

No, tietokoneista mä heh en tiedä yhtään mitään. Hehheh, se on niinko jotain ihan utopiaa. Joo, niinko ihan poropeukalo tietokoneiden kanssa. Ja ylipäättänsä tollasten tekniikkalaitteitten kanssa oon aika tunari.<sup>338</sup>

Vaikka tietotekninen osaaminen ei kuulu tämän lastenohjaajan vahvuuksiin, informantilla on erityisosaamisalue, josta hän on kokenut olevan henkilökohtaista hyötyä ammatillisena:

Vahvuudet: Tukiviittomien taito jota muilla ei ole. Hyvä keksimään ns. toimintaratoja. Hyvä kuuntelija © Kehittämiskohteet: Tietokoneen käyttö ns. Kipa<sup>339</sup>. Vilkkaut lapset ja heidän kanssaan erilaisia toimintamuotoja.<sup>340</sup>

---

<sup>334</sup> E1PB.

<sup>335</sup> E1PA.

<sup>336</sup> Ks. Opi analysoimaan itseäsi – tunnista vahvuutesi ja kehittämiskohteesi 2012, Itseanalysointilomake, harjoitus 3 ja 4.

<sup>337</sup> H4.

<sup>338</sup> H5.

Informantti koki uusien toimintojen keksimisen metodiseksi vahvuudeksi. Normista poikkeavat lapset vaativat jälleen reflektointia suhteessa omaan metodeen ja innovatiiviseen ammattitaitoon. Toisella informantilla tietotekninen osaaminen taas on kehittynyt paremmaksi, mutta innovatiivisuuden hän kokee puutteelliseksi: ”Tietotekniikka sekä tekniset taidot ovat ehkä tavallista paremmat, mutta luovuus ei niinkään. Haluan kokeilla uusia menetelmiä, niin kasvatuksellisia kuin kädentaitoja.”<sup>341</sup> Halu kehittyä ammattitaidossa myös teknisellä osaamisalueella metodologian suhteen on suuri. Tämä kertoo kyvystä selvittää ammattitaitovaatimusten kasvaessa työelämässä ja positiivisesta asenteesta muutoksessa. Se myös kertoo reflektointikyvystä, kun kyseessä oli oman ammattitaidon osa-alueiden suhteet toisiinsa. Kokemuksissa ideaalien lastenohjaajan ominaisuuksista kukaan informanteista ei maininnut tietoteknistä osaamista tärkeäksi. Osa informanteista oli päivittänyt osaamistaan tietoteknisesti työelämästä tulleen haasteen myötä tai omasta kiinnostuksestaan. Lastenohjaajat arvostavat sosiaalisia taitoja teknisiä enemmän työssään. Lastenohjaajat samaistuivat ideaaliin lastenohjaajaan.

### 3.4.4. Lastenohjaajien kokemuksia palautteesta

Annikki Järvisen, Tapio Koiviston ja Esa Poikelan mukaan palaute opettaa asian-  
tuntijuuteen ja kehittää työn hallintaa. Palautteen kautta saadun tiedon sovellus-  
kyvyn laatu ja tätä kautta ammattilaisuudessa kehittyminen on yksilöllistä. Palaut-  
teen antamaa tietoa sovelletaan joko omaan välittömään työhön tilannesidonnai-  
sesti tai reflektoituna ja kehitettynä suurempiin konteksteihin.<sup>342</sup> Ammatti-  
identiteetti kehittyy informantin mukaan saadun palautteen kautta: ”Osaan hyvin  
vuorovaikutuksen ja yhteistyön palautteen perusteella”.<sup>343</sup> Informanttien koke-  
muksessa lähimmältä työtoverilta saatu palaute on rakentavaa, kun tiimin sidokset  
ovat syntyneet pitkän ajan kuluessa:

Palautetta saan työtoveriltani heti jos hän kokee jonkin toiminnan kivaksi. Myös  
neuvoja saan työaikana jostakin esim. harteudesta että sen voisi tehdä myös toisin

---

<sup>339</sup> Kipa tarkoittaa Kirkon palvelukeskuksen keskitettyä tietokonepohjaista systeemiä, jonka kautta siihen sitoutuneiden seurakuntien työntekijöiden tulee itse hoitaa muun muassa matkakululaskunsa, sekä vuosilomien ja leiripäivärahojen anomiset.

<sup>340</sup> E2PA.

<sup>341</sup> E7PA.

<sup>342</sup> Järvinen & Koivisto & Poikela 2002, 124–126.

<sup>343</sup> H2.

ym. Annamme palautetta melkein joka päivä, koska työskentelemme kaksin päivän aikana ja olemmehan me tiimi.<sup>344</sup>

Jatkuvan, suoran palautteen saamisen informantti on kokenut hyväksi. Palaute on myös epäsuora tunne luottamuksesta: ”Koen, että minuun luotetaan sekä työyhteisössä ja perheiden parissa”<sup>345</sup>. Positiivinen palaute luottamuksesta on avain toimivaan kasvatuskumppanuuteen työssä. Karilan mukaan luottamus saavutetaan arkisissa tutustumistapaamisissa hyvillä vuorovaikutustaidoilla, joiden kautta vanhemmille syntyy kokemus siitä, että heitä kuullaan ja arvostetaan. Kasvatuskeskustelut, joiden kautta käsitellään kerhokäytäntöihin ja lapseen liittyviä perususkomuksia toimivat ohjaajan ja vanhempien kumppanuuden rakennusaineena. Karilan mukaan uskomusten merkitysten yhteinen tulkitseminen ja konsensus lasta koskevissa päätöksissä syventävät kumppanuussuhdetta.<sup>346</sup> Vanhemmilta ja lapsilta saatu palaute on koettu tärkeäksi: ”Toiminnassa olevat vanhemmat antavat hienosti palautetta toiminnastani. Tunnelma kerhoissa on lämmin ja vastaanottavainen. Kerhoihin on helppo tulla. Lasten palautteet on hymyjä ja halleja sekä ihania piirrustuksia.”<sup>347</sup> Usein palaute on ollut epäsuoraa ja nonverbaalista. Lastenohjaajan tunneällyn merkitys korostuu, kun hän tulkitsee tällaista palautetta.

Lastenohjaajan uskonnolliseen ammatti-identiteettiin positiivisen vaikutuksen on tuonut uskonnottomien vanhempien kautta saatu positiivinen palaute:

[S]e oli niin mukavaa kun sitten monet vanhemmat jotka eivät kuuluneet kirkkoon ni sanovat että että se on niin arvokasta mitä te teette ku me ei osata antaa kristillistä kasvatusta me halutaan kuitenkin että ne saa sitä. Se oli just hirveen arvokasta ja ite niinku kasvoi siihen sitte että se on todella tärkeätä ja on ollu tosi niinku etku eläkkeellä ollessa niin on ehtiny miettiä sitä mitä mitä on jääny käteen siitä et on ollu kirkossa töissä ni jotenki nyt mä oon ollu niin kiitollinen siitä et melkein itkettä...<sup>348</sup>

Esimiehiltä on myös saatu positiivista palautetta: ”Olen saanut esimieheltä kiitosta, että olen hoitanut tehtäväni luotettavasti ja joustavasti.”<sup>349</sup> ja ”Palautetta annetaan minusta ihan hyvin.”<sup>350</sup> Palaute on ollut myös negatiivista: ”Palautettahan saa ainakin silloin kun joku asia menee pieleen, mutta sitä saa varmaan kirkon

---

<sup>344</sup> E2PA.

<sup>345</sup> E6PA.

<sup>346</sup> Karila 2006, 99, 101, 107–108.

<sup>347</sup> E14PB.

<sup>348</sup> H3.

<sup>349</sup> E7PA.

<sup>350</sup> E11PA.

ulkopuolisissakin töissä.”<sup>351</sup> Tässä kokemuksessa kirkon työssä palauteen antaminen samaistetaan muiden työpaikkojen käytäntöihin. Palautteen antajalla on merkitystä informantin kokemuksessa:

”Työkavereilta saan hyvää palautetta tietotekniikasta, en mä esimieheltä ole saanut palautetta oikeastaan. [...] Edelliseltä sai palautetta. Tietotekniikkakurssiin ei annettu rahaa. Olen käyttänyt töissäni ja tykkään ja autan ja kehitän koko ajan. En ole saanut palautetta. Mietin kieltäydynkö töistä, olen tehnyt, jotta voin auttaa. Mikä kuuluu työnkuvaan?”<sup>352</sup>

Informantti olisi kaivannut palautetta työpaikkansa edustajalta. Esimiehiltä saatu palaute tukee lastenohjaajan virallisessa työnkuvassa vaaditun ammattiosaamisen hahmottamista. Järvisen, Koiviston ja Poikelan mukaan esimiehiltä saatu arviointi kehittää ammatillisuutta, jos sitä ei defensiivisesti koeta persoonaan kohdistuvana moitteena. Organisaation yhteistä ja muuttavaa oppimista tapahtuu, kun työssä huomioidaan yksilötason palaute, yhteisen työn ja sen tulosten arviointi sekä organisaatiotason evaluointi, josta päästään osalliseksi valta-asetelmia taasaavassa tiimityössä.<sup>353</sup> Palautediskurssit muokkaavat lastenohjaajan ammatti-identiteettiä kohti kollektiivisesti koettua ideaalia ammattilaisuutta, siksi palautteenantoa tulee kehittää rakentavaksi.

### **3.5. Työ ja muutos**

#### **3.5.1. Lastenohjaajien työtehtävät**

Tässä kartoitetaan kokemuksia työtehtävien muutosten vaikutuksista ammatti-identiteettiin. Lastenohjaajien monipuolista osaamista vaativiin tehtäviin kuuluvat seurakuntatyössä alle esikouluikäisten päiväkerhotyö, perhetyö, neljä vuotta täyttävien lasten koteihin suunnatut onnittelukäynnit, koululaisten iltapäiväkerhotyö, lasten sururyhmät, pyhäkoulutyö, lasten ja perheiden kanssa tehtävä leirityö sekä paikoin yhteydenpito uskontokasvatusasioissa päiväkoteihin. Päiväkotiyhteistyön laatu on muuttunut viimeisen vuoden aikana uuden varhaiskasvatussuunnitelman ja sitä tulkitsevien paikallisten kasvatusviranomaisten rajoitusten myötä.

Kuten Antikaiseen, Rinteeseen ja Koskeen aiemmin koulutuksen yhteydessä viittasin, lasten suuntautuminen tietylle alalle voi saada vaikutteita vanhempien urakehityksistä. Osa informanttien vanhemmista edusti agraarikulttuuria. Äitien

---

<sup>351</sup> E7PB.

<sup>352</sup> H1.

<sup>353</sup> Järvinen & Koivisto & Poikela 2002, 126–133.

työtehtävät olivat sukupuolittuneita kotiäitiydestä keittiötyöhön, mutta teollisuus oli tarjonnut heille myös mahdollisuuden osallistua tasa-arvoisiin tuotantotehtäviin. Isien ammatit liittyivät arkiajattelussa miehisiin autoihin, metsä- ja koneteollisuuteen. Miesten urat olivat pidempiä naisten ollessa pätkittäisempiä. Matalapalkkaisuus oli yhteinen nimittäjä vanhempien työurille, mutta myös yrittäjyyttä esiintyi. Useimmiten isät toimivat hoitoalan alaissuhteissa työskenteleviä äitejä korkeammissa johtotehtävissä.<sup>354</sup>

Ammattiura on pääosin ollut informanteilla ja heidän vanhemmillaan horisontaalinen, myös ylenemistä on tapahtunut.<sup>355</sup> Lastenohjaajat ovat toimineet useissa eri työtehtävissä eri aloilla ennen lastenohjaajaksi ryhtymistä: ”Elämäni aikana olen työskennellyt ruokakaupassa, perhepäivähoitajana, lastenohjaajana päiväkodissa sekä koulunkäyntiavustajana. Nyt tulee täyteen 3 vuotta seurakunnalla.”<sup>356</sup> Urat ovat olleet pätkittäisiä, mutta kokemusta eri aloilta on paljon. Matalapalkka-alojen työt ovat olleet kristillisestä näkökulmasta myös miehille sopivia:

Muovialalla pakkaajana ja puusepänverstaalla huonekaluja tekemässä sekä pakkaamassa jossa olin kolmivuorotyössä. Aiemmin tätä nykyistä työtäni olin ennen leipomossa paisto, pakkaus, ja kondiittoria osastolla päivätyössä. Työtehtäviäni seurakunnassa on ollut kerhoavustaja, suntiona, siivoajana. Nyt lastenohjaajana.<sup>357</sup>

Kirkko-organisaatio ja kristinusko ohjaavat sen piirissä kiinteästi eläneiden ihmisten työtehtävävalintoja. Matts Alvessonin ja Hugh Willmottin mukaan organisaatio kontrolloi työntekijöidensä käytöstä, tavoitteita, toiveita ja identiteettejä. Kontrolli kohdentuu jaettuihin merkityksiin, arvoihin, uskomuksiin, ideoihin ja symboleihin. Organisaation hallitsemalla identiteetillä rajataan työntekijän valinnan vapautta, mutta siihen liittyy omaa työstämistä uusissa työkäytännöissä. Kontrolli ilmenee työntekijän ammattinimikkeen suorana määrittelynä ja työntekijöiltä työyhteisössä vaaditun tieto-, koulutus- ja taitotason kautta. Identiteettiä voidaan muokata korostamalla oikeina pidettyjä motiiveja olla organisaation jäsen esimerkiksi työtehtävästä saadun palkan merkityksen vähättelyllä. Hierarkkiset järjestelmät organisaation sisällä asettavat työntekijöiden identiteetit arvojärjestykseen, joka luonnollistuu normiksi.<sup>358</sup>

Lastenohjaajan identiteettiä eri tavalla määritteleviä työnkuvia on omalla alalla ollut erilaisia. Tämä informantti monen muun tavoin on joustavasti toiminut

<sup>354</sup> E1–11PA; E1–19PB; H1–5.

<sup>355</sup> E1–11PA; E1–19PB; H1–5.

<sup>356</sup> E15PB.

<sup>357</sup> E2PA.

<sup>358</sup> Alvesson & Willmott 2004, 436–439, 447–449, 450–451.

useassa horisontaalisessa työtehtävässä ennen seurakuntaan rekrytoitumistaan, mutta työtehtävien moninaisuus on jatkunut seurakuntatyössä:

Nuorena, valmistuttuani puutarhatyöntekijäksi, tein vähän aikaa puutarha- ja puistotöitä. Se ei kuitenkaan tuntunut omalta. Meni useampi vuosi niin, että tein erilaisia siivous- ja sairaala-apulaisen töitä kaupungin palveluksessa sairaalassa sekä yksityisessä siivousfirmassa. Lisäksi olin lastenhoitajana perheessä. Nykyiselle asuinpaikkakunnalle muuton myötä sain töitä päiväkerhoarjoittelijana seurakunnan päivä- ja perhekerhoissa. Sen jälkeen, lastenohjaajaksi valmistuttuani, olen ollut vakituksessa lastenohjaajan toimessa samassa seurakunnassa nyt n. 25 vuotta tehden monipuolisesti työtä päivä-, perhe-, isovanhempien & lastenlasten kerhoissa, pyhäkoulutyössä päiväkodeissa, pikkulapsityössä ja laadin myös postia päiväkoteihin.<sup>359</sup>

Lastenohjaajien ammatillinen kirjo työalan toiminnoissa on moninainen, mutta vaikka Inga Hellberg näkee ammattikuntien sisällä hierarkkisia statuksia, ne eivät uhkaa ammattikunnan rajoja<sup>360</sup>. Myös Julia Evettsin mukaan ammattikunnat eivät ole homogeenisia, vaan niiden sisältö muodostuu eri osaamista omaavista spesialisteista. Ammattikunnan perustukset ovat silti yhteisissä opeissa, kokemuksissa ja käytännöissä. Ammatti-identiteetit ovat siis sekä puolittaisia, että moninaisia. Ammattilaisten ja ammattikunnan suhde on ”systeemi toisen sisällä”.<sup>361</sup>

Lapsityössä toimivien työntekijöiden ammatillisuutta määrittävät lähtökohteisesti joko koulutukseen, työtehtäviin tai rakennemuutoksiin liittyvät hierarkkiset asemat saman työtiimin sisällä. Seurakuntayhtymien kasvatustyön hierarkiat ovat erilaisia. Asemat ovat luonteeltaan henkisiä tai ne perustuvat hierarkian tasoa määrittelevään palkan tasoon. Paikallisuus näkyy informanttien työnimikkeiden statusten järjestelyssä. Seurakuntayhtymän PA lapsi- ja perhetyötä johtaa seurakuntayhtymän varhaiskasvatuksen työalajohtaja, jonka alaisuudessa toimivat kunkin seurakunnan vastaavat lastenohjaajat. Heidän alaisenaan työskentelevät laaja-alaisessa lapsi- ja perhetyössä toimivat lastenohjaajat, yhtä työmuotoa tekevät lastenohjaajat ja varsinaista lastenohjaajakoulutusta käymättömät päiväkerhotyöntekijät, joiden palkkio työstä on vastuuseen suhteutettuna pienin.<sup>362</sup>

Seurakuntayhtymän PB lastenohjaajien toimintaa johtaa viran puolesta kasvat- ja perheasioiden johtaja, jonka alaisuudessa toimii johtava varhaiskasvatuksen ohjaaja. Lastenohjaajien lähiesimiehenä toimii paikallisseurakunnan varhaiskasvatuksen ohjaaja. Joidenkin lastenohjaajien vastuulla on oman työn lisäksi erityisalue, kuten pyhäkoulutyön koordinointi, materiaalihankinnoista vastaami-

---

<sup>359</sup> E3PA.

<sup>360</sup> Hellberg 1999, 40–41.

<sup>361</sup> Evetts 1999, 14–15.

<sup>362</sup> E1–11PA; E1–19PB; H1–5.

nen, toimistotyöt tai sijaisten hankkiminen. Laaja-alaista lapsi- ja perhetyötä tekevien lastenohjaajien lisäksi yhtymässä on yhtä työmuotoa tekeviä lastenohjaajia, joilla on jokin soveltuva koulutus ammattiin. Mitä enemmän vastuuta työnimike sisältää, sitä suuremmat ovat materiaaliset, sosiaaliset ja henkiset palkkiot.<sup>363</sup>

Kasvatustyön henkilökunnan statuksiin vaikuttavat seurakuntayhtymän koko, työnkuvan vastuu- ja vaativuustaso sekä sitä vastaavat palkkauksen lisät ulkoisina palkkioina tehdystä työstä. Seurakuntayhtymän PA päiväkerhotyöntekijöillä ei ole vastuuta hengellisestä opetuksesta ja hartauksien pitämisestä koulutuksen puuttumisen vuoksi. Palkka on tämän vuoksi pienempi, kuin koulutetuilla lastenohjaajilla. Informantti toteaa: ”Töissä olisi mahdollisuus tehdä ihan samoja tehtäviä kun ohjaajatkin, mutta hartauksien pitämisen jätän heille, kaikki muu kyllä kuuluu tehtäviini.”<sup>364</sup> Vastuu voi koulutuksesta huolimatta kasvaa:

Kun aloitin joskus työt niin silloin olin vain apulaisena kerhossa. Vastuuta ei minulla ollut. Jossain vaiheessa minulle annettiin suunnittelu-aika ja siitä lähtien vastuuta tullut yhtä paljon kuin lastenohjaajillakin. Hartauksia en pidä, mutta kaikkea muuta teen yhtälailla.<sup>365</sup>

Lastenohjaajan työssä tarvittavan osaamisen mittapuuna on virallisesti informantin kokemuksen mukaan siis tutkinto, mutta käytännössä vastuuta voi työstä olla yhtä paljon myös kouluttamattomalla työntekijällä. Myös vapaaehtoistyön käyttäminen esimerkiksi pyhäkoulutyössä haastaa ammattimaisuuden rajat ja määritelmät lapsityössä. Wengerin mukaan käytännössä ammatti- ja organisaatioidentiteetin rajojen muodostuminen merkitsee oppimiskokemuksen syvenemistä, jonka varjopuolena on muiden ammattien, opiskelijoiden tai työn ulkopuolisten vastuualueiden sulkeistaminen omasta ammatillisuudesta. Ammatillisella rajalla kohtaamisessa on oppimisen tai uuden profession syntymisen mahdollisuus.<sup>366</sup>

Seurakuntayhtymä PB vaatii uuden lastenohjaajan tutkinnon suorittamista rekrytoinnin ehtona. Palkan lisäosaan vaikuttaa lastenohjaajan erityinen vastuualue. Kirkko on ottanut käyttöön myös harkinnanvaraisen palkanlisän, jonka myöntämisen perusteet ovat työnantajan päätettävissä. Tämä hierarkioitten paikallisuus ja tehtäväkuvien epätasaisuus aiheuttavat eriarvoisuutta lastenohjaajien keskuudessa ja edelleen epäselvyyttä ammatti-identiteetin suhteen. Muutosta on

---

<sup>363</sup> E1–11PA; E1–19PB; H1–5.

<sup>364</sup> E11PA.

<sup>365</sup> E9PA.

<sup>366</sup> Wenger 1998, 250–251, 253–225.

tapahtunut elämän aikana samoilla informanteilla ylenemisestä alenemiseen tai työtehtävien vaihtumiseen. Myös esimiestä sijaistettiin ilman sopivaa koulutusta:

Toimin muutaman vuoden esimiestehtävässä varsinaisen työalajohtajan äitiysloman aikana. Tämä pesti oli mielenkiintoinen ja uskon selvinneeni siitä koulutuksestani huolimatta ihan hyvin. Palasin myös mielelläni omaan tehtävääni, kun aika tuli täyteen.<sup>367</sup>

Lastenohjaaja voi tehdä myös useita tehtäviä yhtä aikaa tai keskittyä pelkäänsään esimerkiksi joko päiväkerho- tai koululaisten iltapäiväkerhotyöhön. Työntekijän joustavuus vaikuttaa työtehtävien laatuun. Wengerin mukaan motivaatio, suorituskky, oppiminen ja identiteetin kiinnittyminen organisaatioon on voimakkaampaa, kun oman ammattikunnan asema, merkityksellisyys, vaikuttamisen mahdollisuudet ja osallisuus tiedosta ovat neuvoteltavissa suhteessa instituutioon. Useat erilaiset työtehtävät tarjoavat positiivisia mahdollisuuksia kehittää organisaatiota ja itseään ammattilaisena.<sup>368</sup> Lastenohjaaja on työtehtävien moniosaaja.

### **3.5.2. Muutokset työpaikalla tai toimenkuvassa, vaikutusmahdollisuudet ja suhtautuminen muutokseen**

Informaatiota tuottaneiden lastenohjaajien seurakunnat olivat kokeneet rakennemuutoksen yhdistymisessä kuntien liittyessä yhteen. Seurakuntayhtymä PA muodostettiin vuonna 2009, kun yhtymä PB kasvoi yhdellä seurakunnalla vuonna 2016. Risto T. Niemisen mukaan seurakuntien yhdistämiseen kuuluvat valmistelu- ja selvitysvaihe, päätös- ja järjestelyvaihe ja toteutusvaihe. Se on monivuotinen prosessi. Seurakuntien yhdistyminen tuottaa paikallisten seurakuntaidentiteettien uudelleen järjestäytymistä. Yhteisöllisen toiminnanmotiivin lopahtaminen ja seurakunnan nimen merkitys identiteetille on vahva.<sup>369</sup> Juutin ja Virtasen mukaan organisaation prosessinomaiset muutokset tuottavat monenlaisia emotioita ja uusia kokemuksia organisaation tuottavuudesta, kilpailukyvystä ja työntekijöiden työoloista, koska muutokset ovat usein kaoottisia. Työntekijöiden erilaiset kokemukset muutoksessa aiheuttavat ristiriitoja muutoksen tulkinnassa.<sup>370</sup>

Kokemukset vaihtelevat eri seurakuntayhtymissä johtuen muutoksen jälkeisen ajan pituuden mahdollistamasta reflektiosta, jossa alun haasteista päädytään positiiviseen loppupäätelmään koskien muutosta. Myös se, kuuluuko työpaikkana

---

<sup>367</sup> E6PA.

<sup>368</sup> Wenger 1998, 248–249.

<sup>369</sup> Nieminen 2005a, 125–129; 2005b, 161.

<sup>370</sup> Juuti & Virtanen 2009, 165–166.



oleva seurakunta jo valmiiksi suurempaan yhtymään vai onko seurakunta juuri liittyvä osapuoli, vaikuttaa asennoitumiseen:

Kuntaliittymät vaikutti hieman, että tuli yksi seurakunta lisää ja yhtymän työntekijät myös lisääntyi. Lastenohjaajia tuli joukkoomme lisää. Käytännössä se ei ole näkynyt juurikaan. Toimenkuvani ei ole muuttunut juurikaan.<sup>371</sup>

Ennen kuntaliitosta saimme päättää aika itsenäisesti rahojemme käytöstä sekä toiminnasta (kun oli oma seurakunta.) Kuntaliitoksen jälkeen rahojen käyttö muuttui täysin koska oli yhteinen budjetti. [...] Kuntaliitos toi suuren muutoksen tullessaan koska kuntamme jaettiin kahden kaupungin kesken, näin ollen emme saaneet edes kappeliseurakuntaa vaan kaikki jaettiin. Työntekijätkin jaettiin kahdelle seurakunnalle, työyhteisön ”katoaminen” ja uuteen meneminen oli aikamoista myllerrystä, opiskelin myös juuri silloin joten sekin toi omat haasteensa. Siitä on selvitty ja uusi työyhteisö on tullut tutuksi ja elämä jatkuu ☺<sup>372</sup>

Myös henkilökohtaiset tragediat, kokemus vaikutusmahdollisuuksien ja oman työn arvostuksen olemattomuudesta ulkoisten rakennemuutosten lisänä heikensivät jaksamista työelämässä:

Raskainta on ollut silloin kun on tuntunut, ettei omaa tehtävää arvosteta ja ettet voi vaikuttaa omaan työhösi kuten haluat. Raskaat vaiheet ovat liittyneet seurakuntaliitoksiin, kun on vähennetty työntekijöitä... Myös oma uupuminen työssä oli raskas vaihe, piti miettiä miten jatkaa eteenpäin. Perheessä olevat asiat, sairaudet ja taloudelliset huolet ovat myös kuormittaneet työuran aikana omaa jaksamista. Omalta osaltani tein ratkaisuni: pyysin ja sain sisäisen siirron lapsityönohjaajan virasta lastenohjaajaksi, josta ratkaisusta olen iloinnut. Toki taloudellisesti tilanteeni heikkeni... silti kaikkea ei voi mitata rahalla.<sup>373</sup>

Muutos herättää tunteita. Juuti ja Virtanen näkevät organisaatiomuutoksessa tunnollisen yksilön peittävän tunteensa ja aggressionsa, jos työsaavutukset eivät vastaa normeja ja omia tavoitteita, jolloin muutos työssä koetaan uhkana. Tämä voi aiheuttaa masennusta. Väsyminen käynnisti informantilla reflektion omista elämän prioriteeteista ja tulevasta työtehtävästä suhteessa omaan terveyteen.<sup>374</sup>

Muutoksissa laaja-alaistunut työ koettiin ammatti-identiteettiä rikastavana:

Myös työ on muuttunut myöskin omalla kohdallani enemmän laaja-alaisemmaksi ja saan tehdä kaikkia mahdollisia tehtäviä työssäni seurakuntani tarjoamassa varhaiskasvatuksessa. Työviikkooni kuuluu päivä- ja perhekerhoja, iltapäivätoimintaa, päiväkodin kirkkohetkiä, perhejuhlia ja -tilaisuuksia. Toimin myös oman alue-seurakuntani vastaavana lastenohjaajana.<sup>375</sup>

---

<sup>371</sup> E10PB.

<sup>372</sup> E1PA.

<sup>373</sup> E4PA.

<sup>374</sup> Juuti & Virtanen 2009, 117.

<sup>375</sup> E6PA.

Lastenohjaajien työn perustana olevat oppimiskäsitykset ovat muuttuneet informantin kokemuksessa behaviorismin mallioppimisesta<sup>376</sup> ja laaja-alaista työtä ohjaavat nyt erilaiset yhteiskunnalliset byrokraattiset mallit ja lastensuojelun lait. Kirkon varhaiskasvatustyö noudattaa yhteiskunnallisia päivähoidon varhaiskasvatussuunnitelmia ja kirkon omia varhaiskasvatuksen kehittämissuunnitelmia:

Varhaisina työvuosinani koin, että lapset voivat tulla kerhooni sellaisina kuin ovat. Tuin ja rohkaisin heitä sekä vahvuuksissa että puutteissa. Ryhmät olivat enimmäkseen sekaryhmiä (3-6v) joissa toimintaperustainen ohjaus tuli hienosti todeksi. Pienimmät oppivat isommilta mallioppimisen kautta. Toki näin on edelleenkin, mutta nyt sanelee enemmän vasut, vaket ja uudistunut lastensuojelulaki.<sup>377</sup>

Informantin mainitseman varhaiskasvatussuunnitelman uudet velvoitteet lapsikohtaisen varhaiskasvatustyön suunnitelman pakollista laatimista koskien astuvat voimaan 1.8.2017. Sylvia Tastin mukaan uuden varhaiskasvatussuunnitelman ideaali varhaiskasvatus tarkoittaa päämäärätietoista, suunniteltua ja holistista hoidon sekä opetuksen kautta kasvattamista. Turvalliset sosiaaliset suhteet, kasvatuskumppanuus ja yksilön arvostus tukevat tasa-arvoistavaa, suvaitsevaisuutta ja laaja-alaista osaamista tuottavaa varhaiskasvatusta. Seurakunnat palveluntarjoajina ovat velvollisia noudattamaan määräyksiä, jotka poistavat tunnustuksellisen uskonnonopetuksen päiväkodeista rajaten päiväkotiyhteistyötä.<sup>378</sup>

Työtä ohjaavien välineiden, kuten uuden ammattikirjallisuuden määrä on informantin kokemuksen mukaan lisääntynyt. Hän suhtautuu positiivisesti lastenohjaajan työn ja varhaiskasvatuksen perustana toimivassa oppimiskäsityksessä tapahtuneeseen muutokseen:

Olen kovasti ilahtunut viime aikoina lisääntyvästä ammattikirjallisuudesta, jossa lapsen arvostus on ilahduttavasti paljon lisääntynyt entisestä. Tuntuu niin ihanalta että lapset saavat taas olla rauhassa lapsia, heitä ohjataan rakkaudella ja lempeydellä eikä turhalla uhmaakasvattavalla kurilla!<sup>379</sup>

Informantti kokee muutoksessa lisääntyneen lapsilähtöisyyden, jota myös pidettiin ideaalin lastenohjaajan ominaisuutena, positiivisena kasvatusmetodinä. Merja Korhonen huomauttaa, että jokainen kasvattajaikäluokka on sisäistänyt ai-

---

<sup>376</sup> Roger Säljön mukaan behaviorismissa oppiminen perustuu ärsykettä seuraavan reaktion toistamiseen. B. F. Skinnerin versio behaviorismista perustuu palkkioiden ja vahvistamisen kautta muotoiltuihin käyttäytymismalleihin. Tätä kutsutaan operantiksi ehdollistumiseksi, jossa yksilö on aktiivinen tuottaessaan reaktioita. Sammuttamalla eli palkkiotta jättämisellä vähennetään ei-toivottuja käyttäytymismuotoja. Albert Bandura kehitti kyseistä oppimiskäsitystä mallioppimisen suuntaan. Säljö 2001, 49–50.

<sup>377</sup> E6PA.

<sup>378</sup> Tast 2016, 14.

<sup>379</sup> E10PA.

kakauden arvoihin, odotuksiin ja asenteisiin sidotun kasvatusmallin. Se muuttuu uusien aatteiden kautta tehdyn sukupolvisopimuksen myötä, joka velvoittaa moraalisesti noudattamaan koodattua käytöstä kasvatusvuorovaikutuksessa. Nyt lapsi on tiedostava ja yksilöllinen asiakas, jota tulee arvostaa. Lasta ohjataan neuvottelemalla, jotta hän ei vahingoittuisi psyykkisesti ja fyysisesti.<sup>380</sup> Ulla Solasaari haastaa ammattikasvattajat pohtimaan, oikeuttaako rakkaus rajattomuuteen kasvatuksessa ja tyydyttääkö se lapsen tarpeita.<sup>381</sup>

Kasvatustyöstä erilliset oheistyöt lisääntyvät muutoksessa. Kuten informantti toteaa: ”Muutoksia tulee koko ajan lisää ja niistä en pidä sillä aikaa ei saa lisää vaan kaikki lisätehtävät pitäisivät tehdä samassa ajassa”<sup>382</sup>. Muutokset ovat lisääntyneet nopeasti suhteessa työn organisoinnin ja johtamistapojen kehittämiseen, jonka informantti kokee haasteena:

Et en mä ehkä enään no ehkä mä päiväkerhossa haluaisin olla jos jos tota noin ...tuo johtaminen olisi toisen tyyppistä, sanotaan nyt näin suoraan.[...] et nyt tulee niin paljo kaikkea muuta siihen työhön että et meinaa olla et se oma työ jää toiseks[...]. Et just näit niinku lipukkeita lapukkeita lomakkeita pitää täyttää et se oma oma työ niinku kärsii siitä niin ettei jää enää siihe suunnittelulle ei jää aikaa. Itellä on tietty se, se hyvä että ...on sen verran on sen verran tuolla takaraivossa mistä pystyy aina ottamaan et ei aina tarvi uutta ja uutta ettiä.<sup>383</sup>

Etuna vanhemmalle työntekijälle toimii vuosien kokemus työstä, joka auttaa informanttia selviämään muutoksen tuomasta lisätyöstä, vaikka hän kritisoi johtoa työn kaoottisuudesta. Juutin ja Virtasen mukaan johto, sosiaalista konstruktiota luovat kielikuvat ja viestintä ovat avainasemassa organisaation muutoksen onnistumiselle. Työtehtävien ja työajankäytön nopeissa muutoksissa selviydytään kokemuksen tuomien taitojen ja tietojen soveltamisella ja käyttöön ottamisella.<sup>384</sup>

Viestinnällä koetaan olevan myös tärkeä merkitys muutoksissa, joissa työn ytimen ulkopuoliset tehtävät lisääntyvät sekä työntekijäresurssit pienenevät:

Muutoksista ehkä suurin on kirjallisten töiden lisääntyminen. Somen mahdollisuudet ovat myös hienot tiedotukseen, tavoittamiseen yms. Kiireen tuntu lisääntyy sijaisten vähyydestä johtuen. Itse suhtaudun muutoksiin noin yleisesti ottaen myönteisesti, jos ne ovat perusteltuja. Muutoksiin sopeutumista auttaa jos esim. työnantaja tiedottaa ja kuulee työntekijöitään muutoksissa.<sup>385</sup>

---

<sup>380</sup> Korhonen 2006, 54–57, 60–61.

<sup>381</sup> Solasaari 2010, 30.

<sup>382</sup> E9PA.

<sup>383</sup> H1.

<sup>384</sup> Juuti & Virtanen 2009, 59.

<sup>385</sup> E5PB.

Jos muutokset ovat perusteltuja ja työntekijöille annetaan mahdollisuus vai-  
kuttaa, ne hyväksytään paremmin. Osallisuuden kokemus auttaa sopeutumaan  
muutokseen:

Työtehtävät jaetaan lähes vuosittain joiltakin osin uusiksi. Siihen kysytäänkin toi-  
vomuksia, mutta monesti on myös se kokemus, ettei ole tullut riittävästi huomioi-  
duksi. Välillä omat odotukset ja toiveet on ajettu pahasti nurin ja on joutunut eri-  
laisiin töihin kuin oma kiinnostus ja vahvuus olisi ollut. Se on tuntunut raskaalta.  
Tämä kokemus on työpaikallani melko yleinen, vaihdellen eri vuosina. Onneksi  
on ollut myös hyviä kokemuksia ja ammatillista kasvamista eri työtehtävien paris-  
sa. Perusteltu muutos on välttämättömyys, mutta muutoksiin, joihin ei ole saanut  
ymmärrettävää selitystä, on vaikeampi suhtautua myönteisesti. Koen, että työrau-  
ha saa itsestäni paremmin esiin luovuuden, innostuneisuuden ja sitoutumisen.<sup>386</sup>

Myös Pauli Juuti ja Petri Virtanen näkevät innovaatioiden mahdollistuvan muu-  
toksessa, jos henkilökunta osallistetaan muutokseen, siitä keskustellaan oikeilla  
mielleyhtymillä, emootioita arvostetaan ja ne sekä erilaiset kokemukset tunnuste-  
taan, sekä jos organisaation kulttuuria ja arvoja vaalitaan johtotasolla.<sup>387</sup>

Kirkon lapsityön koetaan muuttuvan teknisesti enemmän kuin kirkon itsensä  
instituutiona. Ulkoisten palkkioiden ei koeta vastaavan työn uutta vaatimustasoa:

Työ on muuttunut paljon vuosien aikana; lähinnä hyvään suuntaan. Työ lasten  
kanssa on muuttunut ammattimaisemmaksi, tosin myös vaativammaksi. Tietotek-  
niikan osaaminen on kasvanut rajusti. Toivon että vaativuuden kanssa samaan tah-  
tiin kasvaisi myös arvostus ja palkka.<sup>388</sup>

Palkan määrä sitouttaa nyt työhön protestanttisen työetiikan lisäksi. Kirkon töissä  
uskolla on legitimoitu matalapalkkaiselle työlle uhrautumista. Kuten aiemmin  
esitin, Hofsteden mukaan maskuliininen työkulttuuri edellyttää työlle omistautu-  
mista, kannustaa provisioin tuloksellisuuteen ja luo kilpailusuuntautuneita narsis-  
tisia työidentiteettejä. Mutta työn monipuolistamisen, vastuullisuuden ja haasteel-  
lisuuden lisääntymisen kautta yksilö kehittyy ja työtyytyväisyys lisääntyy.<sup>389</sup> Las-  
tenohjaajien käsitys on ristiriitainen suhteessa tähän näkemykseen, mutta on viit-  
teitä ammattikunnan työkulttuurin muuttumisesta maskuliinisempaan suuntaan,  
koska lastenohjaajille maksetaan erityistä ja harkinnanvaraista palkanlisää työteh-  
tävien vaativuustason mukaan, vaikka peruspalkka on edelleen pieni.

Kuntaliitokset ovat lisänneet lapsityön vaativuutta teknisellä osaamisalueel-  
la, mutta myös johtaneet kapea-alaistumiseen joillain osaamisalueilla:

---

<sup>386</sup> E3PA.

<sup>387</sup> Juuti & Virtanen 2009, 167.

<sup>388</sup> E6PB.

<sup>389</sup> Hofstede 1993, 136–137.

Nykyisin en voi kovin hyvin vaikuttaa työtehtäviini. Kuntaliitosten myötä työtehtäväni on yksitoikkoistunut. Ennen hoidimme itsenäisesti kaikki työhömmä liittyvät asiat mm. tiedottamisen, tarvikkeiden hankinnan, suunnittelun jne.<sup>390</sup>

Tämä kokemus vaikuttamismahdollisuuksien vähenemisestä laskee työmotivaatiota ja työntekijän ammattitaidonkokonaisvaltaisen käyttöön ottamisen mahdollisuutta. Kokemukset vaikutusmahdollisuuksista lisäsivät informantin positiivista suhtautumista muutoksiin, vaikka hän koki perinteiden säilyttämisen myös tärkeänä:

Olen saanut vuosien varrella jossain määrin vaikuttaa tehtäviin. Toimin vastaavana lastenohjaajana aikaisemmin (ennen liitosta) itsenäisessä seurakunnassa. Sain silloin vahvasti vaikuttaa siihen, millaiseksi alueen lapsityö muodostui. Sitä se on tavallaan edelleenkin, vaikka onkin laajentunut vuosien ja seurakuntaliitoksien myötä. [...] Vuosien ja seurakuntaliitosten kautta työhön on tullut useassa vaiheessa kaivattua uudistusta ja muutosta. Olen myös itse aktiivinen uudistaja ja avoin muutoksille myöskin perinteitä kunnioittaen.<sup>391</sup>

Muutoksissa lastenohjaajien perinteitä säilyttävä ja uudistuksia työkäytänteissä etsivä puoli yhdistyvät ja hakevat tasapainoa ammatillisessa identiteetissä tämän informantin kokemuksessa.

Haastateltu esittää suhtautumisen muutokseen olevan vaihteleva: ”[S]e jakaantuu vähän asioiden mukkaan, et välillä suhtaudun ihan positiivisesti ja välillä negatiivisemmin et en halua et mä oon vähä sellanen vastarannan kiiski.”<sup>392</sup> Muutosvastarinta tai innostus vaihtelevat emotioina muutoksessa, mikä vaikuttaa organisaatioon sitoutumiseen uudistuksissa. Kuten Katarina Ponteva toteaa, organisaation ja yksilön identiteettien välisen samaistumisen laatu vaihtelee muutoksissa. Jos työpaikan ihmissuhteet ja tiedonvälitys koetaan positiivisena, syntyy innostus samaistua organisaatioon ja kiinnittyä työhön. Organisaatioon samaistutaan myös vastuuntuntoisella osallistumisella ja kuuliaisuudella, vaikka työstä samalla vieraannutaan. Organisaatiosta vetäytyminen ja työstä vieraantuminen johtavat yksilötasolla kyynisyyteen, kun informaatio ei kulje esimiehiltä alaisille. Työnjohdon laatua ei tällöin koeta positiivisena. Yksilö voi kiinnittyä työhön, vaikka etäännytyy organisaatiosta kapinallisuuden vaiheessa. Työpaikan ihmissuhteet ovat tällöin etäänntyneitä ja keskinäisviestinnässä on häiriöitä.<sup>393</sup>

Tunnetasolla ja psykologisesti työpaikkaansa sitoutuneet työntekijät kokevat organisaatiomuutokset vahvasti. Pontevan mukaan siis johdolla, uskollisuuden

---

<sup>390</sup> E7PA.

<sup>391</sup> E6PA.

<sup>392</sup> H4.

<sup>393</sup> Ponteva 2009, 185–188.

kokemuksilla ja viestinnällä on työpaikkaan kiinnittymisessä suuri merkitys.<sup>394</sup> Juutin ja Virtasen mukaan muutoksen aiheuttamat tunteet tulee hyväksyä ja työstää avoimesti puhumalla. Muutos tuo uhan identiteetin pysyvyydelle. Myönteisyyden, hetkessä elämisen, luopumisen hyväksymisen ja toivon avulla muutoksen työstäminen onnistuu paremmin, kuin järkeilemällä ja suorittamalla.<sup>395</sup> Kirkon töissä muutoksessa vaihtelevat kiinnittyminen työhön, uskoon tai lähimpään työpariin vaihtoehtona koko organisaatioon samaistumiselle.

### 3.5.3. Lastenohjaajien tulevaisuuden suunnitelmat

Suuret elämänkaareissa tapahtuneet, ihmissuhteisiin liittyvät muutokset käynnistävät reflektiota tulevasta identiteetistä: ”2016 syksy. Nyt kun lapseni on aikuisia ja kehitysvammainen siskoni asuu tuetussa asunnossa mietin kuka olen ja mitä teen?”<sup>396</sup> Käytettyään suuren osan elämästään toisten hoivaamiseen sekä työssä, että kotona, uuden identiteetin löytäminen vaatii työstämistä. Työuran jatkuvuus mietityttää informanttia: ”Tulevaisuudelta toivon että saan pitää työpaikkani”<sup>397</sup>. Hofsteden mukaan epävarmuutta välttämissä organisaatiokulttuureissa iäkkäät työntekijät toivovat tekevänsä pitkän uran samassa työpaikassa<sup>398</sup>. Perusteeksi työn jatkumiselle organisaation epävarmassa taloustilanteessa esitetään seurakunnan ja yhteiskunnan välisen sosiaalisen yhteistyön välttämättömyyttä:

Tulevaisuus työelämässä vaikuttaa jonkin verran epävarmalta jatkuvien säästöpainneiden vuoksi. Työpaikaltamme on vähentynyt muutamassa vuodessa monta lastenohjaajan tointa eläköitymisten ja muualle työhön siirtymisen myötä. Työtahti on kiristynyt ja lastenohjaajan on oltava melkoinen moniottelija. Toisaalta koen vahvasti, että työtä on vielä paljon ja seurakunnalla/kirkolla on oma tärkeä ja vahva tehtävänsä yhteiskunnassamme, lähellä ihmistä.<sup>399</sup>

Taloudellinen selviäminen henkilökohtaisessa elämässä tulevaisuudessa aiheuttaa myös päänvaivaa lastenohjaajan työn matalapalkkaisuuden vuoksi, vaikka työ sopisi oman koulutuksen erilaisuudesta huolimatta itselle:

Tänä syksynä olen miettinyt, että ehkä tämä onkin minun työni. Olen viihtynyt erinomaisesti. Työ tuo sopivasti haasteita, mutta tämän työn voin jättää työpaikalle. Tosin lastenohjaajien palkkaus on työhön nähden aivan alipalkattu. Työnarvostus ei näy palkkauksessa. Ja palkkaus onkin yksi syy, että minun on pakko miettiä

---

<sup>394</sup> Ponteva 2009, 196.

<sup>395</sup> Juuti & Virtanen 2009, 119–120, 125, 127.

<sup>396</sup> E9PA.

<sup>397</sup> E1PA.

<sup>398</sup> Hofstede 1993, 169–170.

<sup>399</sup> E3PA.

voinko toimia lastenohjaajana eli tulenko taloudellisesti toimeen vai täytyykö hakeutua ”oman alan töihin” ja vuorotyöhön?<sup>400</sup>

Halu jatkaa kirkon töissä on vahva. Opiskelu, oppisopimuskoulutus tai alan vaihto näyttäytyvät myös tulevaisuuden vaihtoehtoilta: ”Muita opiskeluhaaveita olisi oppisopimus lähetyssihteeriksi omassa seurakunnassa.”<sup>401</sup> Koulutusvaihtoehtot vaihtelevat erikoistumisesta korkeamman tason koulutukseen:

Tulevaisuudessa olen joko kirkolla töissä tämä on ykkösvaihtoehtoni. Tai päiväkodissa tai opiskelen Lamkissa tai sitten vaihdan alaa. Viimeinen on epätodennäköinen vaihtoehto.<sup>402</sup>

Omalla kohdallani olen viimeisen parin vuoden aikana miettinyt jopa kokonaan uuden alan töihin siirtymistä. Levottomuus lapsiryhmissä ja toisaalta pienentyneet resurssit laittavat epäilemään omaa jaksamista eläkepäiviin asti. Seurakunnan lastenohjaajana koen kuitenkin olevani omalla alallani ja olen mieltänyt työni tärkeäksi ja ollut siitä jopa nöyrän ylpeä.<sup>403</sup>

Kasvatettavan aineksen muuttuminen haastavammaksi aiheuttaa epäilyä oman jaksamisen suhteen tulevaisuudessa. Suhtautuminen omaan työhön ja työpaikkaan on kaikesta huolimatta positiivista. Positiivinen ajattelu suuntautuu myös tulevaisuuteen: ”Monista työvuosistani huolimatta, on edelleenkin aamuisin mukava lähteä töihin.”<sup>404</sup> Myös eläkepäivät tuntuvat informanttien ajatuksissa kiinnostavilta: ”Tulevaisuudelta odotan eläkkeelle pääsyä. Tämä työ on raskasta meluineen ja suurine ryhmineen levottomassa lapsilaumassa. Muuten on kiva työ ja lapset ihania ja aitoja.”<sup>405</sup> Informanttien eläketoi-veissa ja kokemuksissa työstä heijastuu syyllisyyden tunne voimavarojen vähenemisestä iän karttuessa, onhan kristityn lastenohjaajan ulkoinen imago vakaa, vahva ja positiivinen. Työ on voimavara, vaikka se myös vaikuttaa jaksamiseen.

Rakastan työtäni suuresti ja vaikka joinakin päivinä tunnen itseni väsyneeksi, niin kuitenkin saan voimani tästä työstä. Olen kiitollinen elämälleni, että sain mahdollisuuden valmistua lastenohjaajaksi ja luotan myös työni tulevaisuuteen.<sup>406</sup>

Tämän informantin näkemys kiteyttää lastenohjaajien ammatti-identiteetin laadun muutoksessa, koska hän uskoo työalansa jatkuvuuteen nöyrän kiitollisena. Kuten

---

<sup>400</sup> E11PB.

<sup>401</sup> E10PA.

<sup>402</sup> E2PB.

<sup>403</sup> E3PA.

<sup>404</sup> E6PA.

<sup>405</sup> E2PA.

<sup>406</sup> E16PB.

aineiston esittelyssä Lahikaiseen viitaten totesin, lastenohjaajien narratiivisen identiteetin pohjavire kääntyy positiiviseksi muutoksissa.

#### **4. Yhteenveto ja johtopäätökset**

Lastenohjaajien työkonteksti, työtä määrittelevät ideologiat ja käsitykset kutsu-  
muksesta ovat muuttuneet. Luterilaisen kirkon sisällä vaikuttaa perinteinen ja  
edistyksellinen linja yhtä aikaa. Työpaikkana kirkko pyrkii sopeutumaan vallitse-  
vaan yhteiskunnalliseen kontekstiin. Lastenohjaajat kokevat työnäykseen sekä  
holistisesti suuntautuneen julistuksen, että diakonisen lapsi- ja perhetyön. Hengel-  
linen seurakuntakäsitys ilmeni vahvana seurakuntayhtymän PA alueella keski-ikä-  
ylittäneillä informanteilla koulutuksen laadusta ja ajankohdasta riippumatta. Käsi-  
tys on paikalliskulttuuriin ja informanttien lapsuuden arvoihin perustuva. Perheen  
ja yhteisön merkitys käsitysten muokkaajina nousee koulutuksen ohi. Marginaali-  
alueiden, kuten maaseudun elävänä säilyttäminen koettiin tärkeäksi työksi paikal-  
lisesti.

Seurakuntayhtymän PB kaikilla informanteilla oli kirkon alan koulutus.  
Työnäky oli sekä hengellinen, että diakoninen iästä huolimatta, mutta myös oma  
kasvatustehtävä koettiin seurakunnan tärkeimmäksi tehtäväksi, mikä kertoo am-  
matti-identiteetin paikallisesta työsidonnaisuudesta. Haastatelluilla molemmat  
seurakuntakäsitykset olivat esillä. Diakoninen seurakuntakäsitys oli hengellistä  
vahvempi nuoremmilla ikäluokilla, jotka olivat käyneet lastenohjaajakoulutuksen-  
sa 2000-luvulla.

Lastenohjaajat kokivat työpaikkansa kirkon ilmaistujen arvojen vastaavan  
omia arvojaan, jotka he taas kokivat perineensä vanhemmiltaan. Lastenohjaajat  
erottavat ideaalin ja käytännön kirkon olemuksen toisistaan ja sitoutuvat ideaalin  
kirkon arvoihin ja toimintaan. Lastenohjaajien ideaalit ominaisuudet vastaavat  
kuva itsestä ammattilaisena. Ideaalin lastenohjaajan tärkeimmiksi ominaisuu-  
ksiksi koetaan vuorovaikutustaitojen hallinta, tunneäly ja lapsilähtöisyys. Elinikäi-  
sen oppimisen paradigman edellyttämät tietoteknisiä taitoja arvostettiin vähem-  
män, koska niitä ei koettu kuuluviksi ammatin perustehtäviin.

Lastenohjaajien ammatti-identiteettiä määrittää perinteisen luterilaisen kut-  
sumuskäsityksen lisäksi itsen toteuttamisen halu, joka ei ole, kuten Fowlerin teo-  
riassa ikäsidonnaista, vaan paikallisen hengellisen kulttuurin vaikutusta. Halu las-  
ten parissa toimimiseen, kuten aiemmissa tutkimuksissa oli myös havaittu, oli yksi



alalle hakeutumisen syistä. Ammatissa myös tehdään työtä, kuten Lutherin ja Fowlerin vanhassa käsityksessä kutsumuksesta, lähimmäisen parhaaksi, vaikka käsitettä ”kutsumus” ei mainita suurimmassa osassa kokemuksista. Siinä toimitaan haastavassa lapsilähtöisessä kasvatuskumppanuudessa vanhempien kanssa. Kutsumus jalostuu iän myötä koskemaan omaa henkisyyttä, sekä itsen ja lähimpien hyvinvointia. Oman henkisyyden kehittyminen kutsumuksena oli informanteille harvinaista. Fowlerin universaalien uskon kriteerit täyttyvät lähimmäisen parhaaksi toimisena. Kutsumus haastaa lastenohjaajia itsereflektioon sopivuudesta kirkolliselle alalle, kuten Sihvo ja Wingren argumentoivat luterilaisesta kutsumuksesta. Kutsumus myös voi aiheuttaa ahdistusta, mutta se myös palkitsee. Nykyisessä koulutusparadigmassa valinnanvapautta painotetaan, mutta osa informanteista koki, kuten kutsumus edellyttää, ettei heillä ollut valinnanvaraa ammatinvalinnan suhteen.

Lastenohjaajien koulutukset asettuivat elämänsä elämissä perhetapahtumien kanssa limittäin. Koulutussuuntaus periytyi vanhemmilta lapsille positiivisen esimerkin myötä. Kokemus ”sydämen sivistyksen” tärkeydestä oli olemassa rinnakkain koulutuksen tuoman pätevyyden kanssa. Lastenohjaajien halu päivittää koulutustaan liittyy koulutususkon paradigmaan, jossa Antikaisen, Rinteen ja Kosken mukaan koulutus on vallannut kirkon ja uskonnon paikan kansan pelastajana. Uskon kohde ja jumalallinen auktoriteetti ei ole enää Jumalan kutsu työhön. Ammatilliset ovat shamaaneita vallankäytöllisessä kolminaisuudessa, jossa koulutuksen kvalifikaatiot salatiedolla legitimoivat markkinat ovat Jumalan asemassa. Oppimaton heimolaista, oppilasta muovataan halutuksi. Koulutuksen siirtymäritillä luodaan ihmistyyppiä, joka on yrittäjähenkinen moniosaaja. Koulutususkon tuottaa ylikoulutettuja työttömiä pienille työmarkkinoille,<sup>407</sup> kuten lastenohjaajia kouluttavien oppilaitosten paikkakunnille. Pelko kirkon lapsityön taantumasta asiakasmäärän laskiessa on muuttanut koulutuksen laaja-alaisemmaksi pätevöittäen lastenohjaajia yhteiskunnalliseen kasvatustyöhön.

Tukeeko ammattispesifi koulutus, kuten Fowler esitti, lastenohjaajien tasapainoiseksi aikuiseksi kasvamista, jolloin kutsumus on mahdollinen? Koulutus yksilöityy ja tuottaa erilaista osaamista, jossa uskonnolliset ainekset voivat olla marginaalisia. Tämä liittyy yhteiskuntamme ja kirkkomme sekularisoitumiskehitykseen. Lastenohjaajat ovat päivittäneet osaamistaan joko ulkoisen paineen vuoksi tai he ovat kokeneet sen selviytymiskeinoksi muutoksessa. Pakollinen uu-

---

<sup>407</sup> Antikainen & Rinne & Koski 2006, 112, 119, 121, 123, 129, 155, 203–205, 328.

delleenkouluttautuminen nostattaa kokemuksissa muutosvastarintaa, kun käsitys omasta ammatillisuudesta rakentuu aiempiin oppimiskäsityksiin ja arvoihin.

Ammatti-identiteetti muodostuu paikallisissa sosiaalisissa prosesseissa, kun työstä saatu palaute auttaa lastenohjaajaa hahmottamaan osaamisensa rajoja ja luomaan kuvaa itsestään työroolissa. Seurakuntayhtymäkohtainen joustavuus koulutusvaatimuksissa ja työnkuvissa tekee lastenohjaajien ammatti-identiteetistä monimuotoisen ja paikallisen kokemuksissa suhteessa organisaatioon. Lastenohjaaja taiteilee monen sukupuolittuneen ja kristinuskolla legitimoidun roolin välimaastossa artikuloiden muuntautuvaa identiteettiään työ- ja vapaa-ajalla. Uskonto, kristillisen yhteisön uhrautumisen vaade ja sukupuoli selittävät ammatin matalaa palkkatasoa.

Jatkotutkimusaihe, joka käsittelee toimintatutkimuksena lastenohjaajien esimiesten muutosjohtajuuskoulutuksen kehittämistä, voisi hyödyttää paikallisia työyhteisöjä ammatti-identiteetin ulkoisten muutosten koordinoimista. Erilaiset sosiaaliset pelit vaikuttavat yhteisöllisen ammatti-identiteetin rakentumisessa. Vaikka lastenohjaajan koulutus on koko ajan muutoksessa suuntautuen joko hoi-vaan, opettamiseen tai yrittäjyyteen, pysyvän identiteetin ytimen löytäminen olisi kirkon työssä suotavaa. Tämä on haasteellista, koska kirkon arvojen merkitykset ovat muutoksessa yhteiskunnallisen tilanteen mukaan maallistuneemmiksi. Lastenohjaajat kokivat voivansa toteuttaa kristillisyyttään avoimesti kirkon palveluksessa. Lastenohjaajien työympäristön hypoteettista arvojen muuttumista maskuli-nisemmiksi olisi haasteellista tutkia, koska pehmeitä ideaaliarvoja pidetään esillä kirkon positiivisen imagon ylläpitämiseksi. Tutkimuksen kohteeksi voitaisiin nos-taa myös se, mitä kristillisuus tarkoittaa lastenohjaajille tänään.

## **Lähde- ja kirjallisuusluettelo**

### ***Lähteet***

E1–E11PA

2016 Lastenohjaajien esseet aiheesta ”Minä kirkon lastenohjaajana”. Seura-kuntayhtymä PA. Marraskuu 2017. Tutkielman tekijän hallussa.

E1–E19PB

2016 Lastenohjaajien esseet aiheesta ”Minä kirkon lastenohjaajana”. Seura-kuntayhtymä PB. Joulukuu 2017. Tutkielman tekijän hallussa.

H1

2014 Haastattelu 14.7.2014. Täydennetty 28.12.2016. Tekijän hallussa.

H2

2014 Haastattelu 17.7.2014. Täydennetty 19.12.2016. Tekijän hallussa.

- H3  
2014 Haastattelu 17.8.2014. Täydennetty 11.1.2017. Tekijän hallussa.  
H4  
2014 Haastattelu 8.9.2014. Tekijän hallussa.  
H5  
2014 Haastattelu 14.9.2014. Tekijän hallussa.

## **Kirjallisuus**

- Aapola, Sinikka  
2005 Aikuistumisen oikopolkuja? Koulutusreitit ja aikuistumisen ulottuvuudet nuorten elämässä. – *Polkuja ja poikkeamia – Aikuisuutta etsimässä*, 254–283. Nuorisotutkimusverkoston julkaisuja 56. Toim. Sinikka Aapola & Kaisa Ketokivi. Helsinki: Nuorisotutkimusseura.
- Aapola, Sinikka & Ketokivi, Kaisa  
2005 Johdanto: Aikuistumisen ehdot 2000-luvun yhteiskunnassa. – *Polkuja ja poikkeamia – Aikuisuutta etsimässä*, 7–32. Nuorisotutkimusverkoston julkaisuja 56. Toim. Sinikka Aapola & Kaisa Ketokivi. Helsinki: Nuorisotutkimusseura.
- Aholainen, Johanna  
2003 *Organizational Identity and Work Dress*. Observing Sales personnel in an Insurance Company. Social psychological studies 10. Helsinki: Department of Social Psychology. University of Helsinki.
- Alasuutari, Pertti  
1993 *Laadullinen tutkimus*. Tampere: Vastapaino.
- Albert, Stuart & Whetten, David A.  
2004 Organizational identity. – Organizational identity. A Reader, 89–118. Oxford Management Readers. Ed. Mary Jo Hatch and Majken Schultz. Oxford/ New York: Oxford University Press.
- Alvesson, Mats & Willmott, Hugh  
2004 Identity Regulation as Organizational Control Producing the Appropriate Individual. – *Organizational Identity. A Reader*, 436–468. Oxford Management Readers. Ed. Mary Jo Hatch and Majken Schultz. Oxford/ New York: Oxford University Press.
- Antikainen, Ari & Rinne, Risto & Koski, Leena  
2006 *Kasvatussosiologia*. Helsinki: WSOY Oppimateriaalit Oy.
- Ashforth, Blake E. & Mael, Fred  
2004 Social Identity Theory and the Organization. – *Organizational identity. A Reader*, 134–160. Oxford Management Readers. Ed. Mary Jo Hatch and Majken Schultz. Oxford/ New York: Oxford University Press.
- Bar-Tal, Daniel  
1998 Group beliefs as an expression of social identity identity – *Social identity*, 93–113. Ed. Stephen Worchel, J. Francisco Morales, Darío Páez and Jean-Claude Deschamps, 1–12. London, Thousand Oaks, New Delhi: SAGE Publications.
- Beckford, James A.  
2003 *Social theory and religion*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Berger, Peter L. & Luckmann, Thomas  
1994 *Todellisuuden sosiaalinen rakentuminen: tiedonsosiologinen tutkielma*. [Helsinki]: Gaudeamus.
- Bourdieu, Pierre

- 1998 *Järjen käytännöllisyys. Toiminnan teorian lähtökohtia.* Suom. Mika Siimes. Tampere: Vastapaino.
- Bremborg, Anna Davidsson
- 2011 Interview. *The Routledge handbook of research methods in the study of religion.* 310–322. Routledge handbooks. Ed. Michael Stausberg and Steven Engler. Abingdon, Oxon; New York: Routledge.
- Bruce, Steve
- 2011 *Secularization: In defence of an unfashionable theory.* Oxford; New York: Oxford University Press.
- Coburn, David
- 1999 Professions in transition. Globalisation, neo-liberalism and the decline of medical power – *Professional Identities in transition. Cross-cultural dimensions*, 139–156. Ed. Inga Hellberg, Mike Saks, Cecilia Benoit. Monograph from department of Sociology No 71. Göteborg: Göteborg University. Södertälje: Almqvist & Wiksell International.
- Davie, Grace (2013): Foreword. *Social Identities Between the Sacred and the Secular.* Burlington: Routledge, xv–xvii.
- Day, Abby & Vincett, Giselle & Cotter, Christopher R.
- 2013 Introduction. What Lies Between: Exploring the Depths of Social Identities between the Sacred and the Secular. *Social Identities Between the Sacred and the Secular*, 1–4. Burlington: Routledge.
- DILA
- s.a. <[http://www.dila.fi/koulutus/tietoa\\_oppilaitoksesta\\_ja\\_koulutuksista/lastenohjaaja](http://www.dila.fi/koulutus/tietoa_oppilaitoksesta_ja_koulutuksista/lastenohjaaja)>. Katsottu 26.9.2016.
- Durkheim, Émile
- 1980 *Uskontoelämän alkeismuodot. Australialainen toteemijärjestelmä.* [1912] Suom. Seppo Randell. Helsinki: Tammi.
- Elsbach, Kimberly D. & Kramer, Roderick M.
- 2004 Member's Responses to Organizational Identity Threats Encountering and Countering the Business Week Rankings. – Organizational Identity, Image, and Adaptive Instability. – *Organizational Identity. A Reader*, 469–509. Oxford Management Readers. Ed. Mary Jo Hatch and Majken Schultz. Oxford/ New York: Oxford University Press.
- Eperusteet
- s.a.a. Lapsi- ja perhetyön perustutkinto. Yrityksessä toimiminen 15 osp. <<https://eperusteet.opintopolku.fi/#/fi/esitys/1715119/ops/tutkinonosat/1718802>>. Katsottu 26.9.2016.
- s.a.b Lapsi- ja perhetyön perustutkinto. Ammattialan kuvaus. <<https://eperusteet.opintopolku.fi/#/fi/esitys/1715119/ops/sisalto/1718788>>. Katsottu 26.9.2016.
- s.a.c. Lapsi- ja perhetyön perustutkinto. Ammattialan arvooperusta. <<https://eperusteet.opintopolku.fi/#/fi/esitys/1715119/ops/sisalto/1718789>>. Katsottu 26.9.2016.
- s.a.d. Lapsi- ja perhetyön perustutkinto. Tutkinnon muodostuminen. <<https://eperusteet.opintopolku.fi/#/fi/esitys/1715119/ops/rakenne>>. Katsottu 26.9.2016.
- s.a.e. Lapsi- ja perhetyön perustutkinto. Tutkinnon muodostuminen. <<https://eperusteet.opintopolku.fi/#/fi/esitys/1715119/ops/sisalto/1718841>>. Katsottu 26.9.2016.
- Eskola, Jari & Suoranta, Jukka
- 2000 *Johdatus laadulliseen tutkimukseen.* Tampere: Vastapaino.
- Eteläpelto, Anneli

- 2007 Työidentiteetti ja subjekti us rakenteiden ja toimijuuden ristiaallokossa. – *Työ, identiteetti ja oppiminen*, 90–142. Helsinki: WSOY Oppimateriaalit Oy.
- Eteläpelto, Anneli & Vähäsantanen, Katja
- 2008 Ammatillinen identiteetti persoonallisena ja sosiaalisena konstruktiona. – *Ammatillisuus ja ammatillinen kasvu*, 26–49. Aikuiskasvatuksen 46. vuosikirja. Toim. Anneli Eteläpelto ja Jussi Onnismäa. Helsinki: Kansanvalistusseura.
- Evetts, Julia
- 1999 Professional identities; state and international dynamics in engineering. – *Professional Identities in Transition. Cross-cultural dimensions*, 13–26. Ed. Inga Hellberg, Mike Saks and Cecilia Benoit. Göteborg: Göteborg University.
- Forsberg, Juhani
- 1991 Uudistuvan luterilaisen lähetysteologian perusteet. – *Kirkon uudistusten teologia*, 127–134. Suomalaisen Teologisen Kirjallisuusseuran vuosikirja 1991. Suomen Teologisen Kirjallisuusseuran julkaisuja 174. Toim. Kari Kopperi. Helsinki: Suomen Teologinen Kirjallisuusseura.
- Fowler, James W.
- 2000 *Becoming adult, becoming Christian: adult development and Christian faith*. San Francisco: Jossey-Bass Publishers.
- Haastettu kirkko
- 2012 *Suomen evankelis-luterilainen kirkko vuosina 2008–2011*. Verkkoaineisto. Kirkon tutkimuskeskuksen julkaisuja 115. Tampere: Kirkon tutkimuskeskus.  
<[http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/0/4D9073DDB9C38745C22576F20030A70E/\\$FILE/Haastettu%20kirkko.pdf](http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/0/4D9073DDB9C38745C22576F20030A70E/$FILE/Haastettu%20kirkko.pdf)>. Katsottu 8.11.2016.
- Hakamäki, Teija
- 2010 *Työn epävarmuustekijöiden yhteys organisaatio- ja ansiotyösitoutumiseen*. Pro gradu-tutkielma. Valtiotieteellinen tiedekunta. Helsinki: Helsingin yliopisto.
- Hakkarainen, Kai
- 2003 Kollektiivinen älykkyys. *Psykologia* /06/03, 384–401.
- Hallamaa, Jaana
- 2000 Kristinuskon jäljet Euroopassa. – *Studia Generalia 2000. Kristinuskon kohti kolmatta vuosituhatta*, 163–178. Toim. Päivi Heino ja Harri Westermarck. Helsinki: Helsingin yliopiston Vapaan sivistystyön toimikunta.
- Hatch, Mary Jo & Schultz, Majken
- 2004 The Dynamics of Organizational Identity. – *Organizational identity. A Reader*, 377–406. Oxford Management Readers. Ed. Mary Jo Hatch and Majken Schultz. Oxford/ New York: Oxford University Press.
- Heikkinen, Hannu L. T.
- 2010 Narratiivinen tutkimus – Todellisuus kertomuksena. – *Ikkunoita tutkimusmetodeihin II. Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin*, 143–159. 3. uudistettu painos. Toim. Juhani Aaltola ja Raine Valli. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Held, David & McGrew, Anthony
- 2003 *Globalization/Anti-Globalization*. Cambridge: Polity Press.
- Hilpelä, Jyrki
- 2004 Järjen epäilyä ja suunnittele mattomuuden ylistystä? – Ekskursio uusliberalistiseen koulutuspolitiikkaan. *Kasvatus* 1 (35), 55–65.
- Hellberg, Inga

- 1999 Altruism and utility: Two logics of professional action. – *Professional Identities in Transition. Cross-cultural dimensions*, 27–42. Ed. Inga Hellberg, Mike Saks and Cecilia Benoit. Göteborg: Göteborg University.
- Helkama, Klaus  
2015 *Suomalaisten arvot. Mikä meille on oikeastaan tärkeää?* Helsinki: SKS.
- Hofstede, Geert  
1991 *Cultures and Organizations. Software of the Mind. Intercultural Cooperation and Its Importance for Survival*. New York: McGraw – Hill.
- 1993 *Kulttuurit ja organisaatiot: mielen ohjelmointi*. suom. Ritva Liljamö. Helsinki: WSOY.
- Huovinen, Eero  
2000 Kristinuskon olemus. – *Studia Generalia 2000. Kristinuskon kohti kolmatta vuosituhatta*, 53–66. Toim. Päivi Heino ja Harri Westermarck. Helsinki: Helsingin yliopiston Vapaan sivistystyön toimikunta.
- Hyry, Katja  
1995 Elämänhistoriallinen kerronta tutkimuskohteena. – *Elektroloristi 1* [online]. <[http://www.elore.fi/arkisto/1\\_95/hyr.195.html](http://www.elore.fi/arkisto/1_95/hyr.195.html)>. Katsottu 8.11.2016.
- Hytönen, Juhani  
2010 Arvot opettajaksi opiskelevan kasvun lähtökohtana. – *Arvot kasvatuksessa*, 171–180. Toim. Timo Jantunen ja Eero Ojanen. Helsinki: Tammi.
- Hytönen, Maarit  
2016 *Kutsumus, elämäntapa vai urakka? Suomalaisten käsityksiä elämäntehävästään*. Kirkon tutkimuskeskuksen verkkojulkaisuja 44. <[http://sakasti.evl.fi/julkaisut.nsf/38FB7A9402086B74C2257FD4002794B8/\\$FILE/Verkkojulkaisu44.pdf](http://sakasti.evl.fi/julkaisut.nsf/38FB7A9402086B74C2257FD4002794B8/$FILE/Verkkojulkaisu44.pdf)>. Tampere: Kirkon Tutkimuskeskus. Katsottu 6.9.2016.
- Hyvärinen, Matti  
2006 *Kerronnallinen tutkimus*. <[www.hyvarinen.info](http://www.hyvarinen.info)> <<http://www.uta.fi/yky/yhteystiedot/henkilokunta/mattikhyvarinen/index/Kerronnallinen%20tutkimus.pdf>>. Katsottu 6.4.2017.
- James, William  
1929 *The varieties of religious experience: a study in human nature: being the Gifford lectures on natural religion delivered at Edinburgh in 1901-1902*. New York: Modern Library.
- Julkunen, Raija  
2007 Työ talouden ja minän välissä – *Työ, identiteetti ja oppiminen*, 18–48. Toim. Eteläpelto, A., Collin, K., & Saarinen, J. Helsinki: WSOY Oppimateriaalit.
- Juuti Pauli & Virtanen Petri  
2009 *Organisaatiomuutos*. Helsinki: Otava.
- Järvinen, Annikki & Koivisto, Tapio & Poikela, Esa  
2002 *Oppiminen työssä ja työyhteisöissä*. Helsinki: WSOY.
- Kallunki, Valdemar  
2015 Kirkon palvelurooli ja yhteiskunnallinen asema. – *Kirkko etsii paikkaansa*, 28–37. Kirkon tutkimuskeskuksen verkkojulkaisuja 42. <[http://sakasti.evl.fi/julkaisut.nsf/3594485839025B21C2257E670029B61C/\\$FILE/Kirkko%20etsii%20paikkaansa.pdf](http://sakasti.evl.fi/julkaisut.nsf/3594485839025B21C2257E670029B61C/$FILE/Kirkko%20etsii%20paikkaansa.pdf)>. Tampere: Kirkon tutkimuskeskus. Katsottu 18.11.2016.
- Karila, Kirsti  
2006 Kasvatuskumppanuus vuorovaikutussuhteena. – *Kasvatustutkimus*, 91–110. Toim. Kirsti Karila, Maarit Alasuutari, Maritta Hännikä-

- nen, & Anna Raija Nummenmaa ja Helena Rausku-Puttonen. Tampere: Vastapaino.
- Karila, Kirsti & Alasuutari, Maarit & Hännikäinen, Maritta & Nummenmaa, Anna-Raija & Rausku-Puttonen, Helena
- 2006 Esipuhe. – *Kasvatusvuorovaikutus*, 7–10. Tampere: Vastapaino.
- Ketokivi, Kaisa
- 2005 Aikuistumisen ja perheen perustamisen ristiriidat pidentyneessä nuoruudessa. – *Polkuja ja poikkeamia: aikuisuutta etsimässä*, 100–137. Toim. Aapola, Sinikka & Ketokivi, Kaisa [Helsinki]: Nuorisotutkimusverkosto & Nuorisotutkimusseura.
- Kirkon henkilöstö*
- 2015 <<http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/sp?Open&cid=Content240FFA>>. Katsottu 26.1.2017.
- Kirkon lapsityössä toimivien asema, tehtävät ja koulutus*
- 1990 Mietintö. Helsinki: Kirkon Kasvatusasiain Keskus.
- Kirpal, Simone R.
- 2004 *Work identities in Europe*. Career development international v. 9, no. 3. [Bradford, England]: Emerald Group Pub.
- Kivivuori, Janne
- 1999 *Psykokirkko. Psykokulttuuri, uskonto ja moderni yhteiskunta*. Hanki ja jää-julkaisusarja. Helsinki: Gaudeamus.
- Kohtaamisen kirkko 2020*
- 2014 Suomen evankelis-luterilaisen kirkon toiminnan suunta vuoteen 2020. <[http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/0/9297F603C875C1C8C225770A002E3448/\\$FILE/253062\\_KKH\\_Kohtaamisen\\_kirkko\\_sisus\\_KORJ.pdf](http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/0/9297F603C875C1C8C225770A002E3448/$FILE/253062_KKH_Kohtaamisen_kirkko_sisus_KORJ.pdf)>. Katsottu 11.1.2017.
- Korhonen, Merja
- 2006 Sukupolven merkitys vuorovaikutussuhteissa. – *Kasvatusvuorovaikutus*, 51–69. Toim. Kirsti Karila, Maarit Alasuutari, Maritta Hännikäinen, & Anna Raija Nummenmaa ja Helena Rausku-Puttonen. Tampere: Vastapaino.
- Koski, Antti & Vakkala, Hanna
- 2007 *Oikealla polulla? Muutosjohtaminen ja tuloksellisuuden arviointi seutuyhteistyössä*. ACTA Nro 198. Helsinki: Lapin Yliopisto & Suomen Kuntaliitto & Työsuojelurahasto.
- Kuittinen, Matti
- 2008 Organisaatio identiteetin muokkaajana. – *Organisaatiot muutoksessa*, 107–123. Toim. Pekka Kuusela & Matti Kuittinen. [Kuopio]: UNIPress.
- Könkkölä, Anja
- 1982 *Lastenohjaajat kirkon työntekijöinä*. Kirkon tutkimuslaitoksen julkaisuja. Sarja B N:o 43. Helsinki: Kirkon tutkimuslaitos.
- Lahikainen, Anja Riitta
- 2009 Minuuden sosiaalinen rakentuminen. – *Arjen sosiaalipsykologia*, 89–140. Toim. Eero Suoninen, Anna-Maija Pirttilä-Backman, Anja Riitta Lahikainen ja Marja Ahokas. Helsinki: WSOYpro Oy.
- Lastenohjaajien ammatin ja koulutuksen vaiheet
- 2010 <[http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/0/F69989152F5F3B0AC2257744002BF5ED/\\$FILE/Lastenohjvaiheet.pdf](http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/0/F69989152F5F3B0AC2257744002BF5ED/$FILE/Lastenohjvaiheet.pdf)> Katsottu 21.3.2017.
- LAVA
- s.a. *Lapsivaikutusten arviointi*. <<http://www.lapsivaikutukset.fi/lapsivaikutusten-arviointi/lapsiystavallinen-seurakunta>>. Katsottu 26.1.2017.
- Lehtinen, Erno & Kuusinen, Jorma & Vauras, Marja

- 2007 *Kasvatuspsykologia*. Kasvatustiede. Helsinki: WSOY Oppimateriaalit.
- Lempiäinen, Pentti
- 2002 *Kuvien kieli. Vertauskuvat uskossa ja elämässä*. Helsinki: WSOY.
- Madsen, Ole Jakob
- 2014 *The Therapeutic turn. How Psychology altered Western culture*. London/New York: Routledge.
- Markkola, Pirjo
- 2002 *Synti ja siveys. Naiset, uskonto ja sosiaalinen työ Suomessa 1890–1920*. Helsinki: SKS.
- Meidän kirkko 2015
- 2007 <[http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/0/9297F603C875C1C8C225770-A002E3448/\\$FILE/kirkon\\_strategia\\_2015\\_mietinto.pdf](http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/0/9297F603C875C1C8C225770-A002E3448/$FILE/kirkon_strategia_2015_mietinto.pdf)>. Katsottu 30.1.2017.
- Nelson, Chad & Woods, Robert H.
- 2011 Content analysis. – *The Routledge handbook of research methods in the study of religion*, 109–121. Routledge handbooks. Ed. Michael Stausberg and Steven Engler. Abingdon, Oxon; New York: Routledge.
- Niemelä, Kati
- 2004 *Uskonko niin kuin opetan? Seurakuntatyöntekijä uskon ja elämän ristipaineissa*. Kirkon tutkimuskeskuksen julkaisuja 85. Tampere: Kirkon tutkimuskeskus.
- Niemelä, Kati
- 2014 *Kutsumusta, auttamista ja itsensä toteuttamista: pappien ja kanttorien suhde työhön, työhyvinvointi ja suhtautuminen ajankohtaisiin kysymyksiin kirkon akateemisten jäsenkyselyssä*. Kirkon tutkimuskeskuksen verkkojulkaisuja 38. <[http://sakasti.evl.fi/julkaisut.nsf/25A061BE3EE694BCC2257E2E0012D562/\\$FILE/Julkaisu%2038.pdf](http://sakasti.evl.fi/julkaisut.nsf/25A061BE3EE694BCC2257E2E0012D562/$FILE/Julkaisu%2038.pdf)>. [Tampere]: Kirkon tutkimuskeskus. Katsottu 8.11.2016.
- Niemi, Hannele
- 2010 Opettaja hyvän ja pahan ja pyhän silmässä. – *Kokonaisvaltainen kasvatusta, lapsi ja uskonto*, 15–38. Toim. Martin Ubani, Arto Kallioniemi ja Juha Luodeslampi. Helsinki: Lasten Keskus Oy.
- Nieminen, Risto T.
- 2005a Kolmen seurakunnan nopea muutos. – *Seurakuntarakenne murroksessa. Yhdistyvien seurakuntien organisaation ja toimintayhteisön muutosprosessi*, 94–133. Toim. Risto T. Nieminen, Leena Vallenius & Mikko Tähkänen. Tampere: Kirkon Tutkimuskeskuksen Julkaisuja 92. Kirkon Tutkimuskeskus.
- 2005b Seurakuntien hallittu yhdistyminen. – *Seurakuntarakenne murroksessa. Yhdistyvien seurakuntien organisaation ja toimintayhteisön muutosprosessi*, 161–228. Toim. Risto T. Nieminen, Leena Vallenius & Mikko Tähkänen. Tampere: Kirkon Tutkimuskeskuksen Julkaisuja 92. Kirkon Tutkimuskeskus.
- Niinistö, Susa
- 2014 *Muutos Perniön rovastikunnasta Salon seurakunnaksi – kieltämisen kautta hyväksyntään*. Diss. Helsinki: Käytännöllisen teologian laitos. Helsingin yliopisto.
- Opetushallitus
- s.a.a. *Elinikäisen oppimisen avaintaidot*. <[http://www.oph.fi/koulutus\\_ja\\_tutkinnot/ammattikoulutus/amatilliset\\_perustutkinnot/elinikaisen\\_oppimisen\\_avaintaidot](http://www.oph.fi/koulutus_ja_tutkinnot/ammattikoulutus/amatilliset_perustutkinnot/elinikaisen_oppimisen_avaintaidot)>. Katsottu 16.1.2017.
- 
- s.a.b. *Työssäoppiminen*. <[http://www.oph.fi/koulutus\\_ja\\_tutkinnot/](http://www.oph.fi/koulutus_ja_tutkinnot/)



- ammattikoulutus/ammattilliset\_perustutkinnot/tyossaoppiminen>. Katsottu 9.8.2016.
- s.a.c. *Arvot, visio ja strategiat*. <[http://www.oph.fi/saadokset\\_ja\\_ohjeet/laadunhallinnan\\_tuki/leonardo\\_quality\\_in\\_vet\\_schools/balanced\\_scorecard/bsc\\_prosessi/arvot\\_visiot\\_ja\\_strategiat](http://www.oph.fi/saadokset_ja_ohjeet/laadunhallinnan_tuki/leonardo_quality_in_vet_schools/balanced_scorecard/bsc_prosessi/arvot_visiot_ja_strategiat)>. Katsottu 2.1.2017.
- s.a.d. *SWOT-analyysi*. <[http://www.oph.fi/saadokset\\_ja\\_ohjeet/laadunhallinnan\\_tuki/wbl-toi/menetelmia\\_ja\\_tyovalineita/swot-analyysi](http://www.oph.fi/saadokset_ja_ohjeet/laadunhallinnan_tuki/wbl-toi/menetelmia_ja_tyovalineita/swot-analyysi)> Katsottu 2.1.2017.
- Opi analysoimaan itseäsi – tunnista vahvuutesi ja kehittämiskohteesi*  
2012 Itsearviointilomake. Urapalvelut. Helsingin Yliopisto. Annettu UST 242 Työelämään orientoivat opinnot–kurssilla opiskelijoille 27.1.2012.
- Pesonen, Heikki & Vesala, Kari Mikko  
2007 *Seurakunnat maaseudun kehittäjinä. Uskonto paikallistason vuorovaikutuksessa*. Kirkon tutkimuskeskuksen julkaisuja 98. Tampere: Kirkon tutkimuskeskus.
- Peura, Simo  
2007 Luterilainen työmoraali ja protestanttisen etiikan haamu. – *Kirkko ja usko tämän päivän Suomessa*, 47–60. STKS: n symposiumissa marraskuussa 2006 pidetyt esitelmät. Toim. Aku Visala. Helsinki: Suomalainen Teologinen Kirjallisuusseura.
- Pirttilä-Backman, Anna-Maija  
2009 *Arkiajattelu. – Arjen sosiaalipsykologia*, 243–290. Toim. Eero Suoninen, Anna-Maija Pirttilä-Backman, Anja Riitta Lahikainen ja Marja Ahokas. Helsinki: WSOYpro Oy.
- Pitkänen, Netta  
2012 *Sisäinen kutsu ja jumalan johdatus. Lastenohjaajien näkemyksiä kutsu-  
muksesta ja sen arvioiduista vaikutuksista koulutuksen- ja ammatinvalintaan sekä työelämään*. Pro gradu–tutkielma. Itä-Suomen yliopisto. Filosofinen tiedekunta. Läntinen teologia. Uskonnonpedagogiikka.
- Pohjola, Kirsi  
2015 *Matkalla lastenohjaajaksi muuttuvissa hengellisissä maisemissa*. Kirkkososiologian pro gradu–tutkielma. Helsinki: Helsingin yliopisto.
- Ponteva, Katariina  
2009 *Työntekijän samaistuminen organisaatioon ja vieraantuminen työstä organisaatiomuutoksessa. Narratiivinen analyysi kilpailuun valmistuvasta kaupunkiorganisaatiosta*. Diss. Acta Universitatis Tampereensis 1430. Tampere: Tampere University Press.
- Pruuki, Lassi  
2010 Miten puhun ja kuuntelen? Dialogisuus varhaiskasvatuksessa ja erityisesti sen uskontokasvatuksessa. – *Kokonaisvaltainen kasvatus, lapsi ja uskonto*, 89–103. Toim. Martin Ubani, Arto Kallioniemi ja Juha Luodlampi. Helsinki: Lasten Keskus Oy.
- Puohiniemi, Martti  
1993 *Suomalaisten arvot ja tulevaisuus. Analyysi väestön ja vaikuttajien näkemyksistä*. Valtioneuvoston selonteko eduskunnalle pitkän aikavälin tulevaisuudesta. Liite 2. Valtioneuvoston kanslian julkaisusarja 1993/5. Tilastokeskus tutkimuksia 202. Helsinki: Valtioneuvoston kanslia & Tilastokeskus.
- Puolimatka, Tapio  
2004 *Kasvatus, arvot ja tunteet*. Helsinki: Tammi.
- Puusa, Anu

- 2007 *Tulkinta organisaatio-identiteetin luonteesta ja ilmentymisestä: Keitä me organisaationa oikeastaan olemme?* Diss. Joensuun yliopisto.
- Pyhä Raamattu
- 1992 Suomen evankelis-luterilaisen kirkon kirkolliskokouksen vuonna 1992 käyttöön ottama suomennos. [Helsinki]: Suomen Pipliaseura.
- Rantamaa, Paula
- 2001 Ikä ja sen merkitykset. – *Lapsuudesta vanhuuteen – iän sosiologiaa*, 49–96. Toim. Anne Sankari & Jyrki Jyrkämä. Tampere: Vastapaino.
- Ronkainen, Suvi & Pehkonen, Leila & Lindblom-Ylänne, Sari & Paavilainen, Eija
- 2011 *Tutkimuksen voimasanat*. Helsinki: Wsoypro.
- Ruoholinna, Tarita
- 2006 Ikääntyvänä muuttuvilla työmarkkinoilla. – *Elinkautisesta työstä elinikäiseen oppimiseen*, 155–174. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Saaranen-Kauppinen, Anita & Puusniekka, Anna
- 2006 *KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto*. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. <<http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/>>. Katsottu 02.11.2016.
- Saari, Kirsti
- 2010 Dialogisuus ja kohtaaminen kasvatuksessa. – *Kokonaisvaltainen kasvatust, lapsi ja uskonto*, 104–131. Toim. Martin Ubani, Arto Kallioniemi ja Juha Luodeslampi. Helsinki: Lasten Keskus Oy.
- Salmi, Pontus
- 2001 *Seurakuntien hengellistä työtä tekevien työmotivaatio*. JTO –tutkimuksia sarja 14. Diss. Tampere: Työsuojelurahasto & Kirkon tutkimuskeskus.
- Salomäki, Hanna
- 2012 *Rakennemuutosseurakuntien työntekijöiden näkemykset uudistuksen vai kutuksista ja työoloista*. Kirkon tutkimuskeskuksen www-julkaisuja 28. Tampere: Kirkon tutkimuskeskus. <[http://sakasti.evl.fi/julkaisut.nsf/1D45B2E086D3FBF1C22579890042DD23/\\$FILE/www28Salomaki.pdf](http://sakasti.evl.fi/julkaisut.nsf/1D45B2E086D3FBF1C22579890042DD23/$FILE/www28Salomaki.pdf)>. Katsottu 1.1.2015.
- Sariola, Yrjö
- 1986 Lastenohjaaja kirkon työntekijänä. – *Päiväkerhotyön käsikirja*, 20–23. toim. Leena Ahteenmäki – Pelkonen, Pirkko Alopaeus –Karhunen, Anja Porio ja Terttu Suuronen. Helsinki: Lasten Keskus.
- Schein, Edgar
- 1987 *Organisaatiokulttuuri ja johtaminen*. Ekonomia-sarja. Suom. Ritva Liljamo ja Asko Miettinen. Espoo: Weilin+Göös.
- Sihvo, Jouko
- 1969 *Diakonia-kutsumus ja ammatti. Tutkimus diakonissoista ja seurakuntasiaren virasta*. Helsinki: WSOY.
- Spilka, Bernard & Hood, Ralph W. Jr. & Hunsberg, Bruce & Gorsuch, Richard
- 2003 *The Psychology of Religion. An Empirical Approach*. 3rd edition. New York/ London: The Guilford Press.
- Solasaari, Ulla
- 2010 Arvot, rakkaus, rajat. – *Arvot kasvatuksessa*, 30–41. Toim. Timo Jantunen ja Eero Ojanen. Helsinki: Tammi.
- Sorsa, Leena
- 2015 Kirkon ja valtion suhde tulevaisuudessa. – *Kirkko etsii paikkansa*, 21–27. Kirkon tutkimuskeskuksen seminaari 20.4.2015 Tampere-talossa. Kirkon tutkimuskeskuksen verkkojulkaisuja 42. <[http://sakasti.evl.fi/julkaisut.nsf/3594485839025B21C2257E670029B61C/\\$FILE/Kirkko%20etsii%20paikkaansa.pdf](http://sakasti.evl.fi/julkaisut.nsf/3594485839025B21C2257E670029B61C/$FILE/Kirkko%20etsii%20paikkaansa.pdf)>. Katsottu 18.11.2016.

- Stenvall, Jari & Syväjärvi, Antti & Vakkala, Hanna  
 2008 ”*Kun romppeet ovat paikoillaan*”. *Onnistunut kuntafuusio – pehmeä vai kova henkilöstövoimavarojen johtaminen?* ACTA Nro 204. Helsinki: Lapin Yliopisto & Suomen Kuntaliitto & Työsuojelurahasto.
- Suomen evankelis-luterilainen kirkko  
 2017 <<http://evl.fi/uutishuone/tiedotteet/items/item/10110/Kirkon+jasenmaaran+vahvistetuista+luvuista+tiedotetaan+16-1-2017>> Katsottu 30.1.2017.
- Suoninen, Eero & Lahikainen, Anja Riitta & Pirttilä-Backman, Anna-Maija  
 2009 Hyvinvointi ja pahoinvointi. – *Arjen sosiaalipsykologia*, 291–319. Toim. Eero Suoninen, Anna-Maija Pirttilä-Backman, Anja Riitta Lahikainen ja Marja Ahokas. Helsinki: WSOYpro Oy.
- Sote-uudistus  
 2016 *Kirkkohallituksen lausunnot*. <[http://sakasti.evl.fi/sote\\_lausunnot](http://sakasti.evl.fi/sote_lausunnot)>. Katsottu 6.2.2017.  
 2017a *Vaikutukset kirkollisverotukseen*. <[http://sakasti.evl.fi/sote\\_kirkollisverotus](http://sakasti.evl.fi/sote_kirkollisverotus)>. Katsottu 6.2.2017.  
 2017b *Vaikutukset kirkon työhön*. <[http://sakasti.evl.fi/sote\\_vaiikutukset työhön](http://sakasti.evl.fi/sote_vaiikutukset_tyohon)>. Katsottu 6.2.2017.
- Svensson, Lennart G.  
 1999 Professionals as a New Middle Class. – *Professional Identities in Transition. Cross-cultural Dimensions*, 83–106. Ed. Inga Hellberg, Mike Saks, Cecilia Benoit. Monograph from department of Sociology No 71. Göteborg: Göteborg University. Södertälje: Almqvist & Wiksell International.
- Säljö, Roger  
 2001 *Oppimiskäytännöt*. Sosiokulttuurinen näkökulma. Helsinki: WSOY.
- Tast, Sylvia  
 2016 Leikkiä, Osallisuutta ja pedagogiikkaa! Varhaiskasvatustyöhön velvoittavat perusteet. *Kirkon töissä* 4/2016, 14.
- Tuomi, Jouni & Sarajärvi, Anneli  
 2013 *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi*. 10.s uudistettu painos. Helsinki: Tammi.
- Tynjälä, Päivi  
 2004 *Oppiminen tiedon rakentamisena. Konstruktivistisen oppimiskäsityksen perusteita*. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Vahvat juuret, kantavat siivet*  
 2005 Kirkon lastenohjaajan ammatilliset arvot ja etiikka. Kirkon lastenohjaajat r.y:n ohje lastenohjaajille. Toim. Terttu Ryytty, Pirjo-Liisa Nurmi, Anneli Moisio, Eila Pelttari, Ritva Rasila, Maija-Riitta Ollila ja Marja Pesonen. <[http://www.kirkonlastenohjaajat.fi/upload/ohjevihkonen\\_kirkonlastenohjaaja.pdf](http://www.kirkonlastenohjaajat.fi/upload/ohjevihkonen_kirkonlastenohjaaja.pdf)> Katsottu 26.12.2014.
- Vainio, Olli-Pekka  
 2013 *Postmoderni filosofia, kulttuuri ja kristillinen teologia*. Suomalaisen teologisen kirjallisuusseuran julkaisuja 276. Helsinki: Suomalainen teologinen kirjallisuusseura.
- VAKE  
 2008 *Lapsi on osallinen*. Kirkon varhaiskasvatuksen kehittämisen asiakirja. <[http://www.evl-slk.fi/files/346/Varhaiskasvkehittamisen\\_asiakirja.pdf](http://www.evl-slk.fi/files/346/Varhaiskasvkehittamisen_asiakirja.pdf)>, 10. Kirkon varhaiskasvatuksen kehittämisryhmä, Kirkon kasvatustyö ja nuorisotyö. Katsottu 14.1.2017.
- Varhaiskasvatuksemme toiminta-ajatus, arvot ja keskeiset toimintaperiaatteet*.

- s.a. <[http://www.peda.net/veraja/soini/varhaiskasvatus/varhaiskasvatuksen\\_arvopohja\\_keskeiset\\_periaatteet\\_ja\\_paamaarat](http://www.peda.net/veraja/soini/varhaiskasvatus/varhaiskasvatuksen_arvopohja_keskeiset_periaatteet_ja_paamaarat)>. Katsottu 15.1.2017.
- Vasko, Timo  
1991 Uskonnot uudistuvan lähetysteologian ongelmana. – *Kirkon uudistusten teologia*, 135–154. Suomalaisen Teologisen Kirjallisuusseuran vuosikirja 1991. Suomen Teologisen Kirjallisuusseuran julkaisuja 174. Toim. Kari Kopperi. Helsinki: Suomen Teologinen Kirjallisuusseura.
- Vilkko, Anni  
2000 Elämänkulku ja elämänkulkukerronta. – *Suomalainen elämänkulku*, 74–85. Toim. Eino Heikkinen ja Jouni Tuomi. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Virkkunen, Jaakko & Ahonen, Heli.  
2007 *Oppiminen muutoksessa. Uusi väline työyhteisön oppimiskäytäntöjen uudistamiseen*. Helsinki: Infor.
- Virtanen, Petri  
1992 *Kurkistelua onnellisuusmuurin taakse. Tutkimus sosiaalityöntekijöiden elämäntavasta ja luokkapositioista*. Helsinki: Sosiaaliturvan Keskusliitto
- Vähäsantanen, Katja  
2007 Ammatillisen opettajan ammatti-identiteetti muutoksessa – *Työ, identiteetti ja oppiminen*. Toim. Anneli Eteläpelto, Kaija Collin & Jaana Saarinen. Helsinki: WSOY, 156–177.
- Webb, Janette  
2006 *Organisations, identities and the self*. NY/ Hampshire: Palgrave Macmillan.
- Weber, Max  
1964 *The Theory of Social and Economic Organization*. Ed. Talcot Parsons. [1947] New York: Free Press.  
1980 *Protestanttinen etiikka ja kapitalismin henki*. [1904] Suom. Timo Kytäjä. Porvoo: WSOY.
- Wenger, Etienne  
1998 *Communities of Practice. Learning, Meaning, and Identity. Learning in doing: social, cognitive, and computation perspectives*. 13 th printing 2005. New York: Cambridge University Press.
- Wingren, Gustaf  
1951 *Usko ja järki. Lutherin näkemys ajallisesta kutsumuksesta*. suom. Erkki Niinivaara ja Aarne Siirala. Porvoo/Helsinki: WSOY.
- Zafirovski, Milan  
2011 *The Enlightenment and Its Effects on Modern Society*. New York: Springer.

## **LIITE 1:**

### **Evankelis-luterilaisen kirkon lastenohjaajien ammatti-identiteetti muutok- sessä**

Kysymykset taustasta

Sukupuoli

nainen ☐ mies ☐ määrittelemätön ☐

Ikä 18–25v ☐ 26–35v ☐ 36–45v ☐

45–55v ☐ 56 – 66v ☐

Oletko perheellinen? kyllä ☐ en ☐

Keitä perheeseesi kuuluu?

---

Vanhempien koulutus (kansakoulu, oppikoulu, peruskoulu, ammattikoulu, lukio,  
keskiasteen tutkinto, ammattikorkeakoulu, yliopistotutkinto)

Äiti

Isä

Ammatit

Äiti

Isä

Työtehtävät elämän aikana

Äiti

Isä

Vanhempien ideologiat

Puoluekanta

Seurakunta

ev.lut. ☐ helluntaisrk ☐ väestörekisteri ☐ joku muu, mikä

Hengellinen koti/herätysliike

Lapsuuden koti/paikkakunta

maaseutukylä ☐

pieni kaupunki ☐

suuri kaupunki ☐

keskikokoinen kunta ☐

teollisuusyhdyskunta ☐

## Vanhempien harrastukset ja mielenkiinnon kohteet

Äiti

---

---

---

Isä

---

---

---

Oma koulutus

kansakoulu ☐ oppikoulu ☐ peruskoulu ☐ ammattikoulu ☐ lukio ☐ keskiasteen tutkinto ☐ ammattikorkeakoulu ☐ yliopistotutkinto ☐

Opetuksen kestot, tutkinnot, valmistumisvuodet

---

---

---

Ammatti/ammattit

---

---

---

Arvostatko koulutusta yleensä?

en ☐

kyllä ☐

Millaista?

---

---

---

Arvostaako työpaikkasi koulutusta? ei ☐ kyllä ☐

Työtehtävät elämän aikana

---

---

---

Työpaikkasi ja työtehtäväsi tällä hetkellä

---

---

---

Omat ideologiat

Puoluekanta

Kansallinen Kokoomus (Keskusta-oikeistolainen liberaalikonservatismi) ☐

Suomen Sosialidemokraattinen Puolue (Sosiaalidemokratia) ☐

Perussuomalaiset (Kansallismielinen arvokonservatismi) ☐

Suomen Keskusta (Keskustalainen sosiaaliliberalismi) ☐  
 Vasemmistoliitto (Vasemmistolainen ekososialismi) ☐  
 Vihreä liitto (Vihreä sosiaaliliberalismi) ☐  
 Suomen ruotsalainen kansanpuolue  
 (Keskustalainen arvoliberalismi, ruotsinkielisyys) ☐  
 Suomen Kristillisdemokraatit (Keskusta-oikeistolainen arvokonservatismi) ☐  
 Muutos 2011 (Suorademokraattisuus, liberaalionalismi) ☐

Itsenäisyyspuolue (Euroskeptismi, talousdemokraattisuus) ☐  
 Kommunistinen Työväenpuolue - Rauhan ja Sosialismin puolesta  
 (kommunismi, marxismi-leninismi) ☐  
 Köyhien asialla (Altruismi) ☐  
 Piraattipuolue (Piraattiaate, sosiaaliliberalismi) ☐  
 Suomen Kommunistinen Puolue (Kommunismi, marxismi, leninismi) ☐  
 Suomen työväenpuolue (Ekososialismi) ☐  
 Sinivalkoinen Rintama (Euroskeptismi) ☐  
 Sitoutumaton ☐  
 (Lähde: <http://fi.wikipedia.org/wiki>)

Seurakunta  
 ev.lut. ☐ helluntaisrk ☐ väestörekisteri ☐ joku muu, mikä

Hengellinen koti/herätysliike

Mikä on suhteenne seurakuntaanne?

Olen seurakunnan passiivinen rivijäsen ☐ Teen aktiivisesti vapaaehtoistyötä seurakunnassa ☐ Olen parhaillaan tai olen ollut palkkatyösuhteessa seurakuntaan ☐  
 Osallistun usein seurakunnan järjestämiin hengellisiin tilaisuuksiin vapaa-ajalla ☐  
 Seurakunnasta saan hengellistä ravintoa ☐ Olen luottamustehtävissä maallikkona seurakunnassa ☐

Seurakuntakäsitys (Mikä seurakunnan tehtävä ja olemus on mielestänne?)

Oma lapsuuden koti/paikkakunta

maaseutukylä	<input type="checkbox"/>	keskikokoinen kunta	<input type="checkbox"/>
pieni kaupunki	<input type="checkbox"/>	teollisuusyhdyskunta	<input type="checkbox"/>
suuri kaupunki	<input type="checkbox"/>		

Harrastukset ja mielenkiinnon kohteet lapsuudesta tähän päivään

Ammatti-identiteettiin liittyvää muutosta koskevat kysymykset

Oletko tyytyväinen ammattitaitoosi? kyllä ☐ en ☐ en osaa sanoa ☐

Saatko vaikuttaa työpaikallasi työtehtäviisi? kyllä ☐ en ☐ jonkin verran ☐

Oletko ollut ammatillisessa täydennyskoulutuksessa tai kouluttautunut uuteen ammattiin?

en ☐ kyllä ☐

Missä?

---

---

---

Aiotko hakeutua? en ☐ kyllä ☐

Mihin?

---

---

Onko koulutukseen hakeutuminen ollut

oma päätös ☐

esimiehen päätös ☐

Tukeeko työpaikkasi ammatillista täydennyskoulutusta?

ei ☐

kyllä ☐ Miten?

---

---

---

#### TEEMAKYSYMYKSET:

1. Miksi lähdit opiskelemaan kyselyssä mainitsemiasi aloja/alaa?
2. Mitkä ovat vanhempiesi arvot, omat arvosi ja työpaikkasi arvot?
3. Millainen on mielestäsi hyvä lastenohjaaja?
4. Mitkä ovat mielestäsi omat ammatilliset vahvuutesi ja kehittämisen kohteet sosiaalisella osaamisalueella (organisointikyky, yhteistyötaidot, verkostoituminen, esiintymistaidot, joustavuus jne.) ja teknis- taidollisella osaamisalueella (kädentaidot, tietotekniikka-osaaminen, matemaattinen osaaminen, kielellinen osaaminen, innovatiivisuus)? (Lähde: Opi analysimaan itseäsi – tunnista vahvuutesi ja kehittämiskohteesi 2012, Itse-analysointilomake, harjoitus 3 ja 4.) Millaista palautetta saat osaamises-tasi?
5. Millaisia muutoksia työpaikallasi tai toimenkuvassasi on ollut viime ai-koina ja miten suhtaudut muutokseen? Tulevaisuuden suunnitelmasi?

Piirrä elämäнкаarijana, jossa näkyvät elämäsi suuret muutokset, esimerkiksi per-he-elämässä, terveydessä, työssä ja opiskelussa (Tässä tyhjää vastaustilaa)

Kiitos osallistumisestasi!

(Kysymysten muodostamisessa apuna: Virtanen, Petri 1992 *Kurkistelua onnellisuusmuu-rin taakse. Tutkimus sosiaalityöntekijöiden elämäntavasta ja luokkapositiosta*. Helsinki: Sosiaaliturvan Keskus.)



## **LIITE 2:**

**Kysymykset taustasta (rastita oikea vaihtoehto tai kirjoita vastaus riveille)**

Sukupuoli      nainen      ☐      mies      ☐  
Ikä      18–25v      ☐      26–35v      ☐      36–45v      ☐      45–55v      ☐  
56 – 66v      ☐

Asun omakotitalossa ☐ rivitalossa ☐ kerrostalossa ☐ luhtitalossa ☐

Käytän työmatkoihini bussia ☐ junaa ☐ omaa autoa ☐ pyörää ☐ kävelen ☐

Oletko perheellinen? kyllä ☐ en ☐ Keitä perheeseesi kuuluu?

---

---

**Vanhempien koulutus (kansakoulu, oppikoulu, peruskoulu, ammattikoulu, lukio, keskiasteen tutkinto, ammattikorkeakoulu, yliopistotutkinto, oppisopimuskoulutus)**

**Äiti**

---

---

**Isä**

---

---

**Ammatit ja työtehtävät elämän aikana**

**Äiti**

---

---

---

**Isä**

---

---

**Vanhempien ideologiat**

**Puoluekanta**

---

Seurakunta ev.lut. ☐ helluntaiseurakunta ☐ väestörekisteri ☐

joku muu, mikä

---

**Hengellinen koti/herätysliike**

---

**Vanhempien lapsuuden kotipaikkakunta oli**

maaseutukylä      ☐      keskikokoinen kunta      ☐      pieni kaupunki      ☐  
teollisuusyhdykskunta      ☐      suuri kaupunki      ☐

**Vanhempien harrastukset ja mielenkiinnon kohteet**

**Äiti**

---

---

---

**Isä**

---

---

---

**Oma koulutus**

kansakoulu ☐ oppikoulu ☐ peruskoulu ☐ ammattikoulu ☐ lukio ☐ keskiasteen  
tutkinto ☐ ammattikorkeakoulu ☐ yliopistotutkinto ☐ oppisopimuskoulutus  
ammattiin ☐

**Opetuksen kestot, tutkinnot, valmistumisvuodet**

---

---

---

**Ammatti/ammatit**

---

---

---

**Omat ideologiat**

**Puoluekanta**

**Kansallinen Kokoomus** ☐

**Suomen Sosialidemokraattinen Puolue** ☐

**Perussuomalaiset** ☐

**Suomen Keskusta** ☐

**Vasemmistoliitto** ☐

**Vihreä liitto** ☐

**Suomen ruotsalainen kansanpuolue** ☐

**Suomen Kristillisdemokraatit** ☐

**Muutos 2011** ☐

**Itsenäisyyspuolue** ☐

**Kommunistinen Työväenpuolue - Rauhan ja Sosialismin puolesta** ☐

**Köyhien asialla** ☐

**Piraattipuolue** ☐

**Suomen Kommunistinen Puolue** ☐

**Suomen työväenpuolue** ☐

**Sinivalkoinen Rintama** ☐

**Liberaalipuolue – Vapaus valita** ☐

**Sitoutumaton** ☐

(Lähde: [https://fi.wikipedia.org/wiki/Luettelo\\_Suomen\\_puolueista](https://fi.wikipedia.org/wiki/Luettelo_Suomen_puolueista))

**Seurakunta** ☐ ev.lut. ☐ **helluntaiseurakunta** ☐ **väestörekisteri** ☐

**joku muu, mikä**

---

---

---

**Hengellinen koti/herätysliike**

Mikä on suhteenne ev.lut.kirkkoon ja seurakuntaanne?

Olen seurakunnan passiivinen rivijäsen ☐ Teen aktiivisesti vapaaehtoistyötä seurakunnassa ☐ Olen parhaillaan tai olen ollut palkkatyösuhteessa seurakuntaan ☐ Osallistun usein seurakunnan järjestämiin hengellisiin tilaisuuksiin vapaa-ajalla ☐ Seurakunnasta saan hengellistä ravintoa elämään ☐ Olen luottamustehtävissä maallikkona seurakunnassa ☐ Teen seurakunnan työsuhteeseen liittyviä tehtäviä myös vapaa-ajalla ☐ Perheenjäseneni on töissä kirkossa ☐ Ystäväpiirini kuuluu aktiiviseurakuntalaisia ☐

Oma lapsuuden kotipaikkakuntani oli

maaseutukylä ☐ keskikokoinen kunta ☐ pieni kaupunki ☐  
teollisuusyhdyskunta ☐ suuri kaupunki ☐

Harrastukset ja mielenkiinnon kohteet lapsuudesta tähän päivään

---

---

---

Miten vietät lomasi?

---

---

---

**TÄSSÄ POHDITTAVAKSI MINÄ KIRKON LASTENOHJAAJANA–  
AIHEISEN ESSEEN TEEMALLISET PÄÄ- JA APUKYSYMYKSET, JOITA  
VOIT KÄYTTÄÄ APUNA KIRJOITTAESSASI VAPAAMUOTOISEN  
TI:**

**1. ARVOT:** Arvot ovat yleisluontoisia päämääriä, jotka ohjaavat yksilön tai yhteisön käyttäytymistä ja valintoja. Mitkä ovat vanhempiesi arvot, omat arvosi ja työpaikkasi arvot?

**2. SEURAKUNTAKÄSITYS:** Mikä seurakunnan tehtävä on mielestänne? Millainen kirkko on instituutiona ja työpaikkana? Miksi haluat toimia kirkon tehtävissä? Mistä voidaan havaita, että olet seurakunnan työntekijä?

**3. KOULUTUS:** Millaista koulutusta arvostat? Arvostaako työpaikkasi koulutusta? Miksi lähdit opiskelemaan kyselyssä mainitsemiasi aloja/alaa? Oletko ollut tai aiotko hakeutua ammatilliseen täydennyskoulutukseen? Mihin?

**4. LASTENOHJAAJAN OMINAISUUDET:** Millainen on mielestäsi hyvä lastenohjaaja?

**5. AMMATTIOSAAMINEN:** Mitkä ovat omat ammatilliset vahvuutesi ja kehittämis-kohteesi? Millaista palautetta saat kyvyistäsi ja osaamisestasi?

**6. TYÖ JA MUUTOS:** Mitkä ovat olleet työtehtäväsi elämäsi aikana? Saattoi vaikuttaa työpaikallasi työtehtäviisi? Millaisia muutoksia työpaikallasi tai toimenkuvassasi on ollut viime aikoina ja miten suhtaudut muutokseen? Tulevaisuuden suunnitelmasi?

**Piirrä vapaamuotoinen ELÄMÄNKAARIJANA esseen loppuun, johon ni-  
meät elämässäsi tapahtuneet suuret muutokset mm. perhe-elämässä, tervey-  
dessä, työssä ja opiskelussa**

**Kiitos osallistumisestasi!**